

Fachkräfte gesucht wie nie!

DIHK-Arbeitsmarktreport 2018



Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2017 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen auch zu dem Thema Fachkräftesicherung zu befragen. Die einzelnen Fragen sind im Anhang aufgeführt.

Der DIHK-Auswertung liegen knapp 24.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (28 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sieben Prozent), aus dem Handel (21 Prozent) und aus den Dienstleistungen (44 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 47 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 42 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie neun Prozent mittelgroße Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten. Zwei Prozent der Antworten entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

**Herausgeber
und Copyright**

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte
Telefon (030) 20 308-0 | Fax (030) 20 308-1000

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Internet: www.dihk.de
Facebook: www.facebook.com/DIHKBerlin
Twitter: [http://twitter.com/DIHK_News](https://twitter.com/DIHK_News)

Bildnachweise

© Thinkstock by Getty Images

Redaktion

Dr. Stefan Hardege, Dr. Sandra Hartig

Stand

März 2018

Inhalt

| | |
|--|----|
| Das Wichtigste auf einen Blick | 3 |
| I. Stellenbesetzungsschwierigkeiten nehmen weiter zu | 6 |
| II. Motive der Fachkräftesuche | 10 |
| III. Folgen des Fachkräftemangels | 13 |
| IV. Fachkräftesicherung – Weichen richtig stellen | 21 |
| Fragebogen | 30 |

Das Wichtigste auf einen Blick

Ergebnisse in Kurzform

Fachkräfteengpässe nehmen zu

- Fast jedes zweite (48 Prozent) der knapp 24.000 antwortenden Unternehmen kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet. Damit haben die Stellenbesetzungsschwierigkeiten gegenüber dem Vorjahr merklich zugenommen (plus elf Prozentpunkte). Vor diesem Hintergrund sehen 60 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre Geschäftsentwicklung – dies ist ein neuer Höchstwert, 2010 waren es lediglich 16 Prozent.
- Hochgerechnet auf die Unternehmen in Deutschland insgesamt, können rund 1,6 Mio. Stellen nicht besetzt werden, weil Fachkräfte fehlen.

Fachkräftemangel – mehr als nur offene Stellen

- Als Folge Nummer eins eines andauernden Fachkräftemangels sehen die Unternehmen die Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft (73 Prozent).
- Jedes zweite Unternehmen sorgt sich zudem um seine Wachstumspotenziale.
- Angebotseinschränkungen oder Aufträge ablehnen zu müssen, nennen 45 Prozent der Unternehmen als Folge längerfristigen Fachkräftemangels. Die Auswirkungen solcher Engpässe bleiben oftmals nicht auf die Ursprungsbranche beschränkt, sondern beeinflussen auch die Entwicklung anderer Branchen. Damit entstehen nicht nur betriebswirtschaftliche Probleme in den betroffenen Unternehmen, sondern negative volkswirtschaftliche Effekte insgesamt. Betroffen sind z. B. der Ausbau von Verkehrs- und IT-Infrastruktur infolge von Engpässen beim Bau oder eingeschränkte Transportdienstleistungen, die viele Unternehmen als Nachfrager nicht wie gewünscht in Anspruch nehmen können, weil Kraftfahrer fehlen. Engpässe im Betreuungs- und Bildungsbereich gefährden den Qualifikationserwerb der Kinder sowie die Erwerbsbeteiligungsmöglichkeiten der Eltern.
- Den Verlust von Innovationsfähigkeit fürchtet mehr als jedes vierte Unternehmen. Gerade größere und insbesondere Großunternehmen (50 Prozent) sind davon betroffen. Da diese vielfach besonders innovationsaktiv sind, stellt der Fachkräftemangel dort ein besonderes Risiko für deren langfristige Entwicklung dar – gerade in Bereichen schnellen technologischen Wandels. Gesamtwirtschaftlich stehen durch solche Innovationshemmnisse Wachstums- und Produktivitätspotenziale auf dem Spiel.
- Verlagerungen ins Ausland, weil hierzulande Fachkräfte fehlen, sind nur für wenige Unternehmen eine Option (sieben Prozent). Allerdings sieht dies jedes vierte der größeren Industrieunternehmen als Möglichkeit (ab 200 Beschäftigten), was eine deutliche Standortschwächung der betroffenen Regionen zur Folge haben kann.

Fachkräftesicherung – Berufliche Bildung an der Spitze

- Die Stärkung der Beruflichen Bildung (58 Prozent) sowie bessere Qualifikationen der Schulabgänger (55 Prozent) sind aus Sicht der Unternehmen wichtige Hilfen bei der Fachkräftesicherung.
- In einer Steigerung der Attraktivität der Region zum Leben und Arbeiten für Beschäftigte sieht mehr als jedes dritte Unternehmen (36 Prozent) eine Chance, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. In Ostdeutschland sind es 44 Prozent.
- Ein Ausbau von Kinderbetreuung, Ganztagschulen und Pflegeangeboten wäre für mehr als jedes vierte Unternehmen hilfreich (29 Prozent). Nahezu ebenso viele (28 Prozent) wünschen

sich eine leichtere Beschäftigung von ausländischen Fachkräften. Lediglich acht Prozent haben keinen Unterstützungsbedarf.

Handlungsempfehlungen

Zur Fachkräftesicherung gilt es an unterschiedlichen Stellschrauben anzusetzen. Die Realisierung einiger der im Folgenden genannten Maßnahmen setzt allerdings selbst ausreichend verfügbare Fachkräfte voraus. Dies gilt für den Ausbau von Glasfaser- und Verkehrsinfrastruktur ebenso wie für die Ausstattung von Berufsschulen mit ausreichend Lehrpersonal oder den weiteren Ausbau der Ganztagsbetreuung. Daher ist insgesamt ein höheres Arbeitsvolumen nötig. Dieses wird z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle gefördert, mit denen Eltern mit Betreuungsaufgaben ihre Teilzeit ausweiten können. Auch durch eine längere Erwerbstätigkeit Älterer ließen sich Potenziale erweitern. Die Digitalisierung kann ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten: Wenn unterschiedliche Tätigkeiten von Technologien übernommen werden, können die frei werdenden Personalressourcen an anderer Stelle eingesetzt werden, wo Fachkräfte fehlen. In der kurzen Frist sind ggf. Weiterbildungen und Umschulungen notwendig. Es steht dann nicht die vielfach diskutierte Konkurrenz zwischen Mensch und Maschine um Arbeitsplätze im Fokus, sondern vielmehr die Unterstützung durch die Technologie bei der Fachkräftesicherung.

Berufliche Bildung stärken

- Die Berufliche Bildung bietet auch leistungsstarken Schulabsolventen attraktive Fach- und Führungskarrieren alternativ zum Hochschulstudium. Hierüber sollte im Rahmen einer verbesserten Berufsorientierung informiert werden. Gerade Gymnasien dürfen nicht einseitig auf ein Studium orientieren.
- Die Berufsschulen sollten gestärkt und beim Weg in die Digitalisierung unterstützt werden – finanziell und personell.

Qualifikation der Schulabgänger verbessern

- Die MINT-Bildung ist Grundlage für die Ausbildung technischer Fachkräfte, die besonders häufig in den Unternehmen knapp sind. Von der Kita bis zum Abitur sollte sie daher einen größeren Stellenwert erhalten. Insgesamt sind mittlerweile die Engpässe bei beruflich Qualifizierten (in 48 Prozent der Unternehmen, die Stellenbesetzungsprobleme haben) häufiger als bei Hochschulabsolventen (in 35 Prozent der Unternehmen, die Stellenbesetzungsprobleme haben).
- Um die Anforderungen der Digitalisierung im Arbeitsleben zu erfüllen, müssen die Schulen hierauf vorbereiten. Hierzu brauchen sie eine moderne IT-Ausstattung und müssen Medien- und IT-Kompetenzen vermitteln.

Attraktivität von Regionen stärken

- Glasfaser- und Verkehrsinfrastruktur müssen erhalten und ausgebaut werden. Glasfasernetze sind ein kritischer Standortfaktor nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Fachkräfte.
- Eine funktionierende Nahversorgung ist für Fachkräfte ein wichtiger Entscheidungsfaktor für einen Arbeitsplatz in der Region. Hierzu zählen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Schulen ebenso wie attraktive Einkaufs-, Freizeit- und Kulturmöglichkeiten sowie gute medizinische Versorgung. Insbesondere in ländlichen Regionen bedarf es zudem eines attraktiven Wohnumfelds und einer guten Mobilität mit einem bedarfsgerechten ÖPNV-Angebot.

Kinderbetreuung ausbauen, Vereinbarkeit verbessern

- Die Kita-Öffnungszeiten sollten sich stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren – auch in Randzeiten, an Wochenenden und in den Ferien. Langfristig sollte die Kinderbetreuung bedarfsorientiert hin zu einer Kita-Ganztagsbetreuung ausgebaut werden.
- Damit Eltern auch nach dem Übergang von der Kita in die Schule aktiv am Erwerbsleben teilnehmen können, sollte es einen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsschulplatz geben. Der aktuelle Koalitionsvertrag geht diesbezüglich in die richtige Richtung.

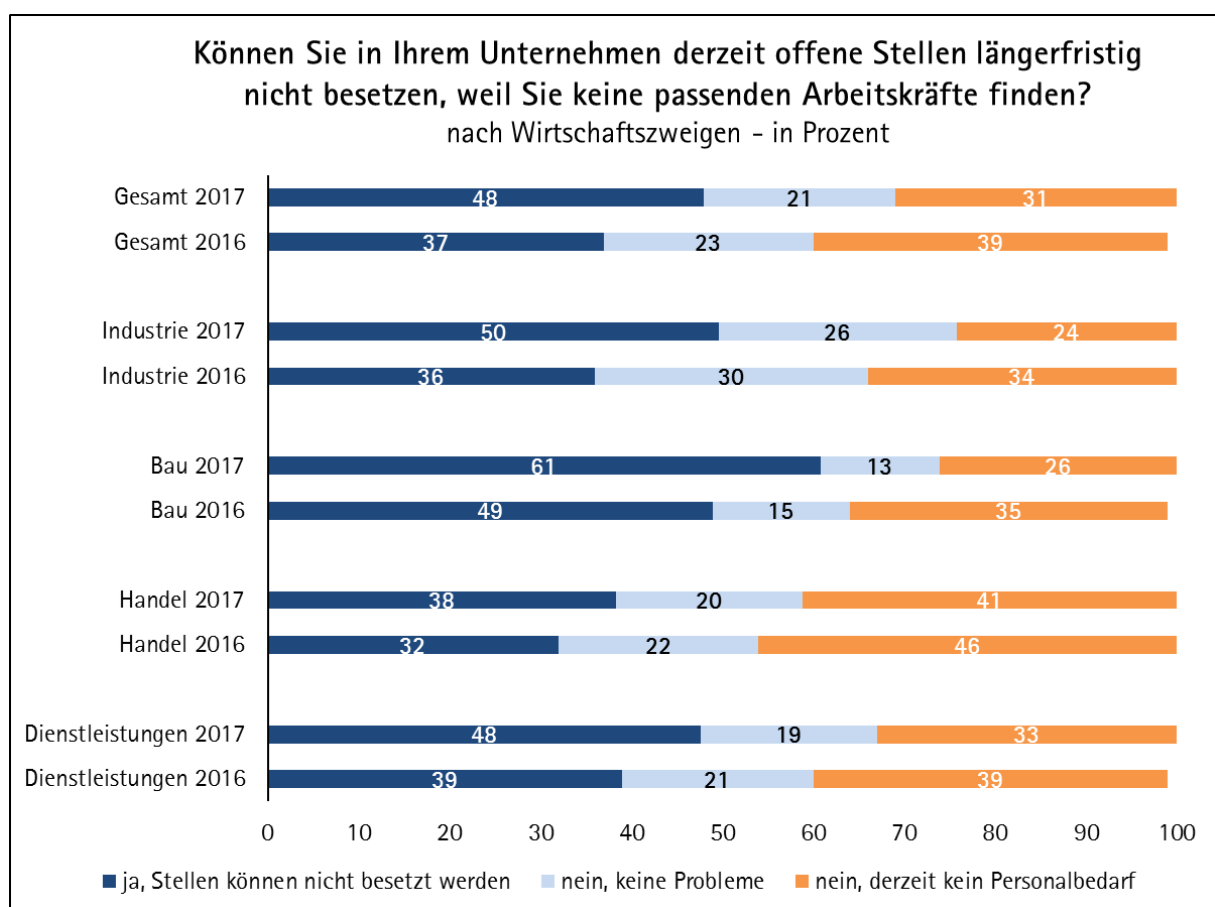
Zuwanderung ausländischer Fachkräfte weiter erleichtern

- Die Positivliste zur Zuwanderung von Nicht-EU-Bürgern mit beruflicher Qualifikation sollte um zusätzliche Berufe erweitert werden (u. a. Gastronomie, Logistik).
- Beruflich Qualifizierte sollten auch ohne Jobangebot zur Arbeitsplatzsuche befristet zuwandern können – analog zu Hochschulabsolventen.
- Der administrative Zuwanderungsprozess – von der Beantragung eines Visums im Ausland über die Bearbeitung in der Ausländerbehörde bis zum Start im Unternehmen – sollte auf Effizienzpotenziale hin untersucht werden. Dazu zählt z. B. ein einheitliches Vorgehen in Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden hinsichtlich relevanter Formulare und nötiger Antragsdokumente. Lange Wartezeiten auf die Visaerteilung in Auslandsvertretungen können international gefragte Fachkräfte abschrecken.
- Im Ausland sollte noch zielgerichteter bei (künftigen) Fachkräften für das Studieren und Arbeiten in Deutschland informiert und geworben werden. Zudem wäre die Unterstützung inländischer Unternehmen – gerade KMU – bei der Gewinnung von Personal im Ausland sinnvoll.

I. Stellenbesetzungsschwierigkeiten nehmen weiter zu

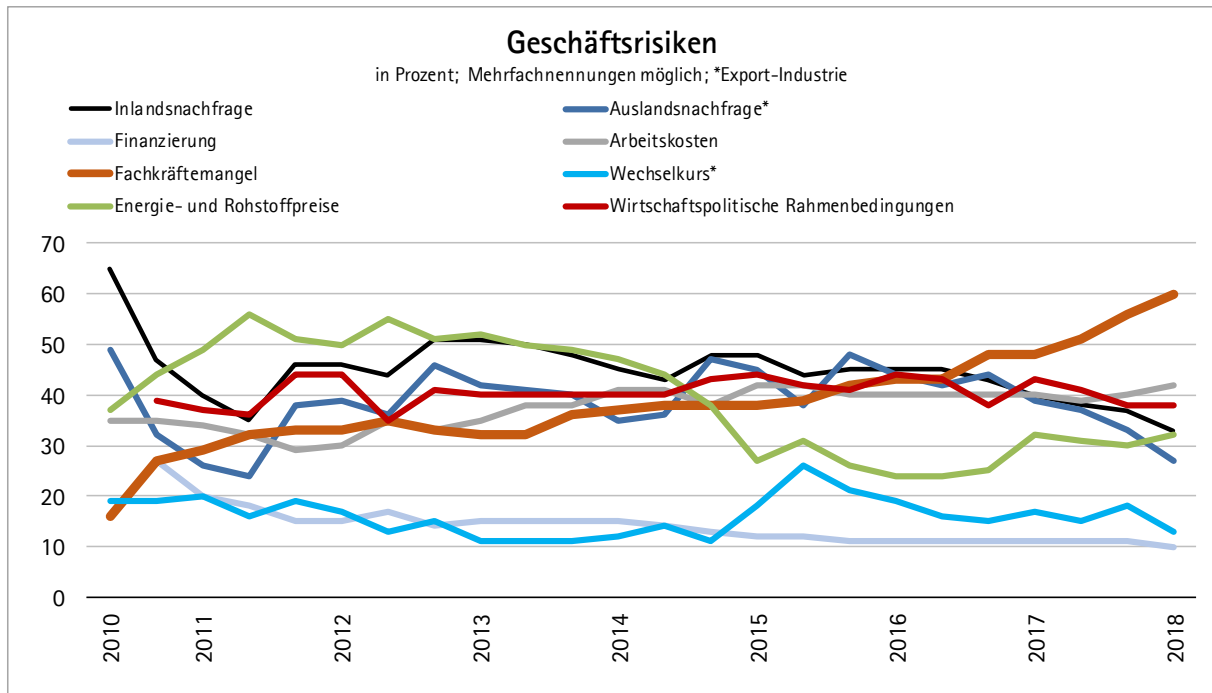
Fast jedes zweite Unternehmen (48 Prozent) kann offene Stellen längerfristig – und im Zweifel gar nicht – besetzen, weil es keine passenden Arbeitskräfte findet. Jedes fünfte Unternehmen (21 Prozent) hat hingegen keine Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und fast jedes dritte (31 Prozent) hat derzeit keinen Personalbedarf und sucht daher zurzeit keine neuen Mitarbeiter.

Im Vergleich zur Vorumfrage aus dem Herbst 2016 haben die Probleme bei der Stellenbesetzung weiter zugenommen. Insgesamt ist der Anteil der Unternehmen mit solchen Schwierigkeiten deutlich um elf Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil, der problemlos neue Mitarbeiter rekrutiert, ist hingegen um zwei Prozentpunkte gesunken. Gleichzeitig steigt in den Betrieben infolge der guten Wirtschaftsentwicklung der Personalbedarf merklich an (acht Prozentpunkte weniger berichten von „derzeit keinem Bedarf“).



Vor diesem Hintergrund hat der Anteil der Unternehmen, die im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre Geschäftsentwicklung sehen, weiter zugelegt und mit 60 Prozent einen neuen Höchststand erreicht. 2010 lag dieser Wert noch bei lediglich 16 Prozent. Damit ist der Fachkräftemangel das Top-Risiko in der deutschen Wirtschaft.¹

¹ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Wirtschaft unter Volldampf, Engpässe nehmen zu, DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern, Jahresbeginn 2018, Berlin 2018.



Größte Probleme beim Bau

Die ohnehin bereits häufigen Stellenbesetzungsprobleme beim Bau verschärfen sich weiter (plus zwölf Prozentpunkte auf 61 Prozent) – nur noch 13 Prozent der Betriebe gelingt dort die Einstellung ohne Schwierigkeiten. Die kräftige Baukonjunktur mit hoher Nachfrage und das nach wie vor niedrige Zinsniveau spiegeln sich weiterhin auch in der Fachkräftenachfrage und zunehmenden Engpässen in den Baubetrieben wider.

Von den Industrieunternehmen kann jedes zweite (50 Prozent) seine offenen Stellen nicht wie gewünscht besetzen, weil es die passenden Kandidaten nicht findet. Dies ist im Vergleich der Wirtschaftszweige der stärkste Anstieg gegenüber dem Vorjahr (plus 14 Prozentpunkte). Gleichzeitig haben nur 24 Prozent keinen Personalbedarf – der geringste Wert unter den Wirtschaftszweigen. Die gute Binnenkonjunktur, aber auch die anziehende weltwirtschaftliche Entwicklung sowie zunehmende Investitionsabsichten der Unternehmen sorgen für eine gute Geschäftslage in der Industrie und steigern die Personalnachfrage, lassen aber auch hier Engpässe deutlich zu Tage treten. Bei den Investitionsgüterproduzenten steigt der Anteil mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten gegenüber dem Vorjahr sogar um 15 Prozentpunkte auf 55 Prozent. Ein personalbedingt eingeschränktes Produktionsvolumen wirkt sich dort schnell auf andere Wirtschaftsbereiche aus, die die entsprechenden Produkte zwecks Investitionen nachfragen.

Bei den Dienstleistern sind die Besetzungsschwierigkeiten (48 Prozent) kaum geringer als in der Industrie. Dort ist der Anteil binnen Jahresfrist um neun Prozentpunkte gestiegen. Im Handel zeigt sich ein Plus von sechs Prozentpunkten auf nunmehr 38 Prozent – 41 Prozent haben dort derzeit keinen Personalbedarf.

Engpässe besonders im Süden

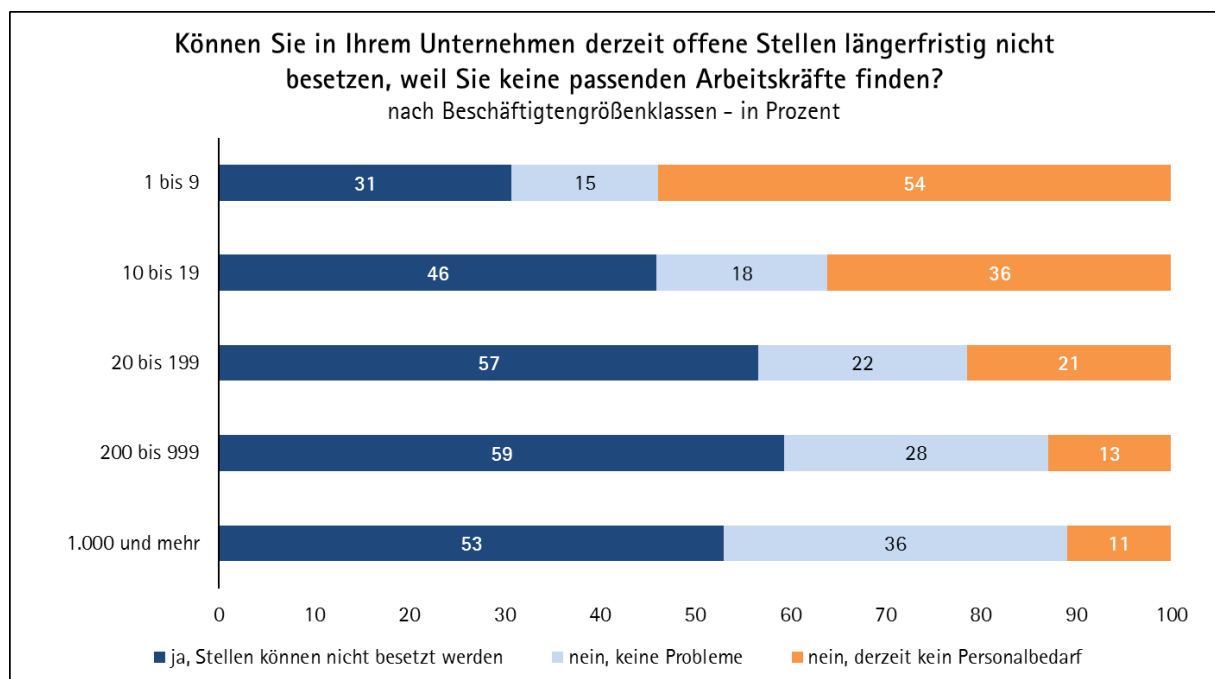
Im Süden der Republik ist der Anteil der Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können, am größten. Dort sind 52 Prozent betroffen (plus acht Prozentpunkte gegenüber der

Vorjahresumfrage). Während etwa ein Drittel (31 Prozent) der dortigen Betriebe zurzeit nicht auf der Suche nach neuen Mitarbeitern ist, gelingt nur 17 Prozent die Einstellung problemlos – im Bau gilt dies dort sogar nicht einmal für neun Prozent. Süddeutschland strebt in Richtung Vollbeschäftigung, so dass es vielen Betrieben immer schwerer fällt, ihre Vakanzen adäquat zu besetzen.

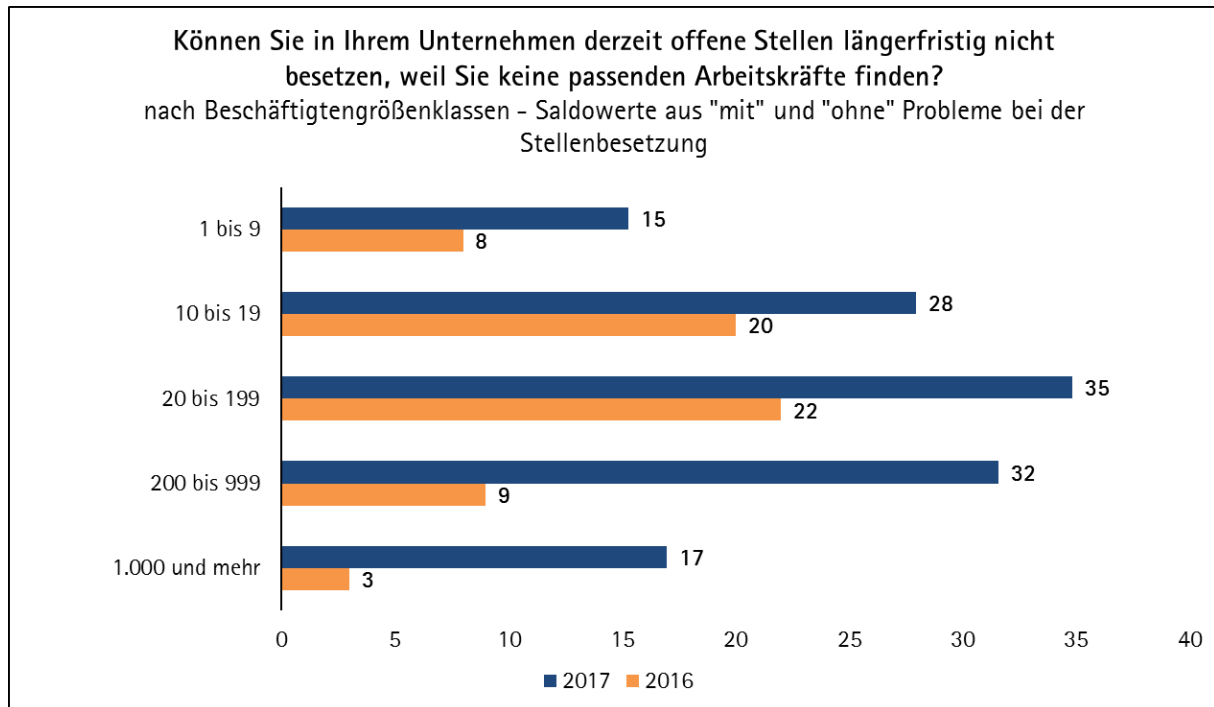
In den ostdeutschen Bundesländern (wo die demografische Entwicklung weiter vorangeschritten ist als im Westen) stehen mit 48 Prozent der Unternehmen nicht viel weniger vor entsprechenden Problemen. Im Norden sind es 46 Prozent und im Westen 43 Prozent.

Mittelstand vor Herausforderungen

Am häufigsten sind Mittelständler mit 200 bis zu 1.000 Beschäftigten von Stellenbesetzungsproblemen betroffen (59 Prozent). Allerdings sind es bei den Betrieben mit 20 bis unter 200 Tätigen mit 57 Prozent kaum weniger. Kleine Unternehmen mit unter zehn (31 Prozent) bzw. zehn bis 20 Beschäftigten (46 Prozent) haben zwar in der Gesamtheit weniger häufig Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen, allerdings benötigen sie aufgrund ihrer Größe deutlich seltener neues Personal (54 bzw. 36 Prozent haben zurzeit keinen Personalbedarf). Wenn aber eine Neubesetzung ansteht, fällt diese vielfach in KMU besonders schwer – so berichten nur 15 bzw. 18 Prozent von einer reibungslosen Stellenbesetzung. Bei den Großunternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern gilt dies für über ein Drittel (36 Prozent) und in der Größenklasse 200 bis unter 1.000 für 28 Prozent.



Die größte Differenz der Anteile „mit Stellenbesetzungsproblemen“ und „ohne Probleme“ – hier werden also diejenigen ausgeklammert, die derzeit keinen Bedarf haben – liegt mit 35 Punkten in der Größenklasse 20 bis unter 200 Beschäftigten. Das sind 13 Punkte mehr als in der Vorumfrage. Kaum geringer ist dieser Wert bei den Unternehmen mit 200 bis unter 1.000 Mitarbeitern (32 Punkte).² Dort hat dieser Wert allerdings gegenüber dem Vorjahr am deutlichsten zugelegt (plus 23 Punkte), was gerade in diesem Segment auf eine Verschärfung der Situation hindeutet. Die Stellenbesetzungsprobleme steigen dort am stärksten (plus 15 Prozentpunkte), gleichzeitig nimmt der Anteil, der problemlos Vakanzen besetzt, am deutlichsten ab (minus sieben Prozentpunkte).



Viele Branchen betroffen

Stellenbesetzungsprobleme bestehen häufig bei Zeitarbeitsunternehmen (83 Prozent). Betriebe, die keine neuen Mitarbeiter mehr finden, versuchen vielfach über diesen Kanal Personal zu rekrutieren. Allerdings fällt den Zeitarbeitsunternehmen die Einstellung selber zunehmend schwer, gerade wenn in Betrieben außerhalb dieser Branche gute Beschäftigungsperspektiven bestehen. Auch die Sicherheitswirtschaft (78 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (73 Prozent), der Straßengüterverkehr (63 Prozent) sowie das Gastgewerbe (62 Prozent) sind besonders betroffen. Hier handelt es sich zumeist um Stellen, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen, aber keine Hochqualifizierten erfordern.

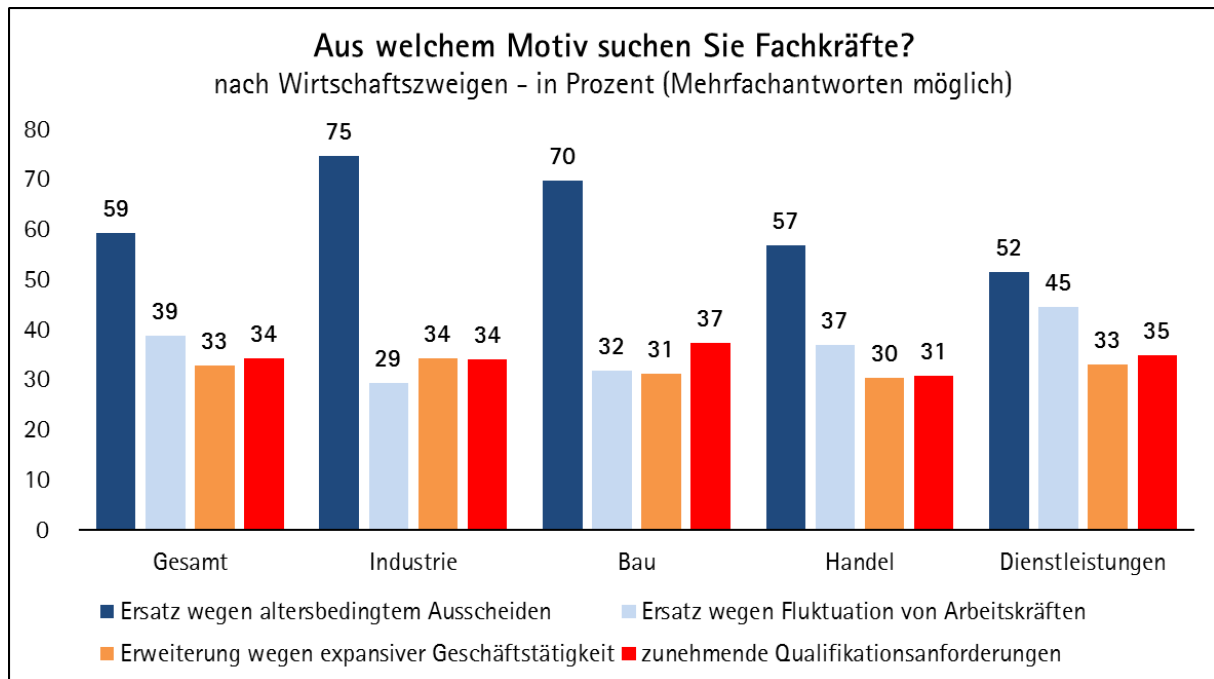
Allerdings stehen auch oftmals Unternehmen aus Branchen vor erheblichen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung, in denen höhere Qualifikationen durchaus gefragt sind. Dazu zählen z. B. Werkzeugmaschinenbauer sowie Betriebe des Bereichs Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen (jeweils 68 Prozent), der hochwertige Maschinenbau (61 Prozent), Architektur, Ingenieurdesign (58 Prozent) sowie IT-Dienstleister (56 Prozent).

² Da es sich um gerundete Werte handelt, kann es zu geringen Abweichungen bei den Differenzen kommen.

II. Motive der Fachkräftesuche

Demografischer Wandel als Hauptmotiv

Hauptmotiv für die Suche nach Fachkräften in den Unternehmen ist das altersbedingte Ausscheiden der Mitarbeiter – dies gilt für 59 Prozent der antwortenden Unternehmen. Gerade in der Industrie (75 Prozent) und im Bau (70 Prozent) suchen besonders viele Unternehmen aus diesem Grund nach Ersatz. Im Handel (57 Prozent) und bei Dienstleistern (52 Prozent) sind es etwas weniger.



Die demografische Entwicklung macht sich in den Betrieben bemerkbar. Das Erwerbspersonenpotenzial ist zwar zuletzt dank hoher Zuwanderung aus dem Ausland und steigender Erwerbsneigung von Frauen und Älteren zuletzt noch gestiegen. Ohne diese Effekte hätte es allerdings bereits abgenommen, da jährlich rund 300.000 mehr Personen altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als junge hinzukommen.³ Damit stellt sich für die Unternehmen nicht nur die Frage nach dem reinen Ersatz, sondern auch hinsichtlich der Sicherung und Weitergabe von betriebspezifischem Fachwissen. Hierfür setzen die Betriebe u. a. auf altersgemischte Teams, in denen junge von älteren Mitarbeitern lernen können (und auch anders herum erfolgt hier der Wissensaustausch).

Unternehmen aus dem Personennahverkehr (87 Prozent), aus dem Bereich Glas, Keramik, Steinverarbeitung (86 Prozent), Abwasserentsorgung und Abfallbeseitigung (82 Prozent) sowie der Chemieindustrie (80 Prozent) und der Metallerzeugung und -bearbeitung (79 Prozent) suchen besonders häufig Fachkräfte, weil ältere Mitarbeiter ausscheiden.

Nicht so häufig ist dieses Motiv der Fachkräftesuche u. a. bei Werbung und Marktforschung (13 Prozent), IT-Dienstleistern (27 Prozent), im Gastgewerbe (33 Prozent), in der Informationswirtschaft (33 Prozent) sowie auch im Bereich Forschung und Entwicklung (38 Prozent) und der

³ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Kurzbericht 21/2017, Nürnberg 2017.

Kultur- und Kreativwirtschaft (38 Prozent). Vielfach sind also solche Branchen weniger stark betroffen, die eine eher jüngere Mitarbeiterstruktur haben.

Das Ersatzmotiv des altersbedingten Ausscheidens nimmt mit der Unternehmensgröße zu. In kleinen Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern nennen dies 47 Prozent, in größeren Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten sind es 71 Prozent. In diesem Muster kommt zum Ausdruck, dass in größeren Unternehmen allein aufgrund der höheren Mitarbeiterzahl regelmäßig ältere Beschäftigte ausscheiden. Gleichzeitig kann eine stärker vorausschauende Personalpolitik in größeren Unternehmen eine Ursache für die Differenzen sein, so dass bereits heute auf ein Ausscheiden in kommenden Jahren personalpolitisch reagiert wird, um sich die Fachkräfte rechtzeitig zu sichern.

Der DIHK hatte Unternehmen bereits im Herbst 2012 nach den Motiven der Fachkräftesuche befragt. Auch damals hatte das altersbedingte Ausscheiden die größte Bedeutung (51 Prozent). Allerdings hat der Anteil der Unternehmen, die Ersatz für ausscheidende Ältere suchen, merklich zugenommen – am aktuellen Rand sind es acht Prozentpunkte mehr. Besonders in der Industrie spielt der altersbedingte Ersatz eine zunehmende Rolle – dort ist der Anteil mittlerweile um 14 Prozentpunkte auf 75 Prozent gestiegen. Bei den Dienstleistern zeigt sich ein Plus von neun, im Handel von sieben und im Bau von fünf Prozentpunkten.

Fluktuation an zweiter Position

Das zweithäufigste Motiv der Unternehmen für die Fachkräftesuche ist die Fluktuation von Arbeitskräften (39 Prozent). Hier sind in erster Linie die Dienstleister betroffen (45 Prozent), während es in der Industrie nicht einmal jedes dritte Unternehmen ist (29 Prozent). Im Bau sind es 32 Prozent und im Handel 37 Prozent. Insgesamt hat das Fluktuationsmotiv im Vergleich zur Umfrage aus 2012 um sechs Prozentpunkte abgenommen.

Insbesondere in der Industrie und im Bau sind die beobachteten Werte vergleichsweise gering. Dies spricht gerade in diesen Wirtschaftszweigen nicht für die bisweilen geäußerte These, die Beschäftigung werde derzeit immer unsteter und sei von vielen Arbeitgeberwechseln gekennzeichnet. Arbeitgeber haben vielmehr in Zeiten knapper Fachkräfte einen besonders hohen Anreiz, ihre Beschäftigten lange zu halten – nicht zuletzt mithilfe guter Arbeitsbedingungen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer liegt seit Jahrzehnten auf einem hohen, leicht steigenden Niveau (2015: 11,2 Jahre; 1994: 10,7 Jahre) und bestätigt diesen Befund.⁴

Dennoch spielt in unterschiedlichen Branchen das Fluktuationsmotiv eine erhebliche Rolle. Dies gilt u. a. für das Gastgewerbe (67 Prozent), in dem Arbeitgeberwechsel häufiger sind und die Arbeit in unterschiedlichen Betrieben vielfach zum Karriereweg zählt, oft auch infolge der Saisonbeschäftigung. Auch die Sicherheitswirtschaft (63 Prozent) sowie die Gesundheits- und Sozialdienstleister (63 Prozent) stehen mit an der Spitze. Nicht zuletzt dürften häufig herausfordernde Arbeitszeiten und -bedingungen in diesen Branchen eine Rolle spielen.

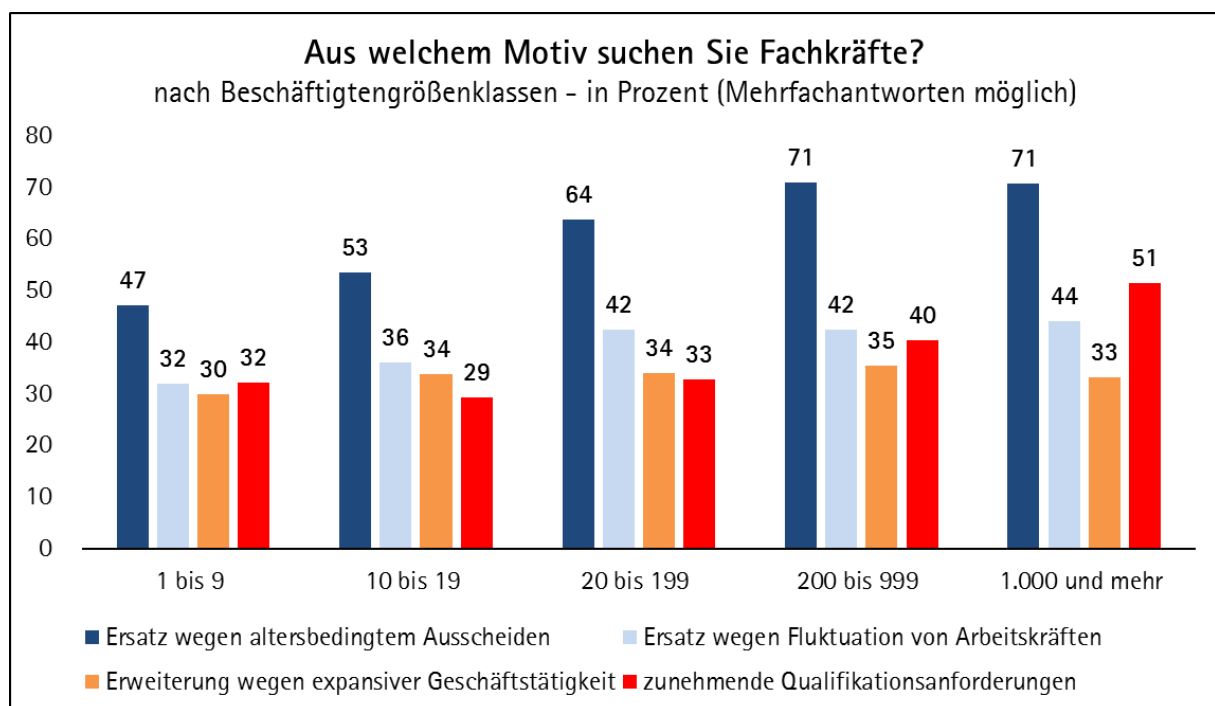
Das Motiv der Fluktuation unterscheidet sich zwischen den Größenklassen nicht so deutlich wie z. B. das des altersbedingten Ausscheidens. Zwischen den kleinen und den großen Unternehmen liegen zwölf Prozentpunkte (gegenüber 24 Prozentpunkten beim altersbedingten Ausscheiden).

⁴ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Lange im Betrieb, IWD vom 23.08.2017, Köln 2017.

Auch hier ist allein größenbedingt die Wahrscheinlichkeit höher, dass in Unternehmen mit mehr Mitarbeitern Wechsel des Unternehmens stattfinden.

Steigende Qualifikationsanforderungen

Jedes dritte Unternehmen (34 Prozent) sucht infolge steigender Qualifikationsanforderungen Fachkräfte. Gegenüber der Umfrage aus 2012 zeigt sich keine wesentliche Veränderung. Zwischen den Wirtschaftszweigen sind die Unterschiede eher gering (von 37 Prozent im Bau bis zu 31 Prozent im Handel). Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten suchen deutlich häufiger neues Personal (51 Prozent), weil qualifikatorische Anforderungen steigen als dies in KMU der Fall ist (bis zu 200 Beschäftigten: 31 Prozent). Der Einsatz neuer Technologien vollzieht sich in großen Unternehmen zumeist schneller und erfordert damit die nötigen Kompetenzen der Beschäftigten.



Finanz- und Versicherungsdienstleister stehen mit an der Spitze (52 Prozent). Die Digitalisierung zeigt hier Wirkung. Gerade Unternehmen dieser Branchen sind von IT-Entwicklungen deutlich betroffen und befinden sich in einer Konsolidierungsphase. Insgesamt stehen dort die Zeichen auf Personalabbau⁵, so dass sich die Fachkräftesuche nicht zuletzt auf IT-Experten fokussieren dürfte. Auch in der pharmazeutischen Industrie (49 Prozent), der Werbung und Marktforschung (46 Prozent) und der Energieversorgung (44 Prozent) führen steigende Qualifikationsanforderungen überdurchschnittlich oft zur Fachkräftesuche.

⁵ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Wirtschaft unter Volldampf, Engpässe nehmen zu, DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern, Jahresbeginn 2018, Berlin 2018.

Personalerweiterung bei expansiver Geschäftstätigkeit

Neben dem Ersatzmotiv kommt die Personalerweiterung infolge einer expansiven Geschäftstätigkeit als Intention zur Fachkräftesuche in Betracht. Aus diesem Grund sucht jedes dritte Unternehmen (33 Prozent). Auch hier zeigt sich gegenüber 2012 keine merkliche Veränderung. Zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich nur geringe Unterschiede. Gleiches gilt beim Blick auf die Betriebsgrößen.

Auch hinsichtlich der Geschäftserweiterung sind es in erster Linie Unternehmen aus dem technischen – vielfach informationstechnologischen – Bereich, die zusätzliches Personal einstellen möchten. An der Spitze stehen hier u. a. IT-Dienstleister (61 Prozent) wie z. B. Programmierer (75 Prozent) und Informationsdienstleister (60 Prozent), zu denen z. B. Betreiber von Webportalen gehören, die ihre Geschäfte ausbauen wollen und dafür zusätzliche Mitarbeiter benötigen. Auch F&E-Unternehmen (57 Prozent) sowie Zeitarbeitsunternehmen (54 Prozent) suchen häufig aus diesem Motiv.

Fehlende Fachkräfte können damit einer geplanten Geschäftserweiterung einen Strich durch die Rechnung machen. Vergleichsweise häufig haben gerade solche Unternehmen Stellenbesetzungsschwierigkeiten, die Personal für eine Expansion ihrer Geschäfte suchen. Können solche Pläne nicht verwirklicht werden, entstehen auch weniger Stellen für komplementäre Tätigkeiten wie z. B. im Service, Vertrieb oder der Assistenz, so dass Fachkräfteengpässe die Jobchancen in diesem Segment vermindern, bei dem es selbst keine Engpässe geben mag.

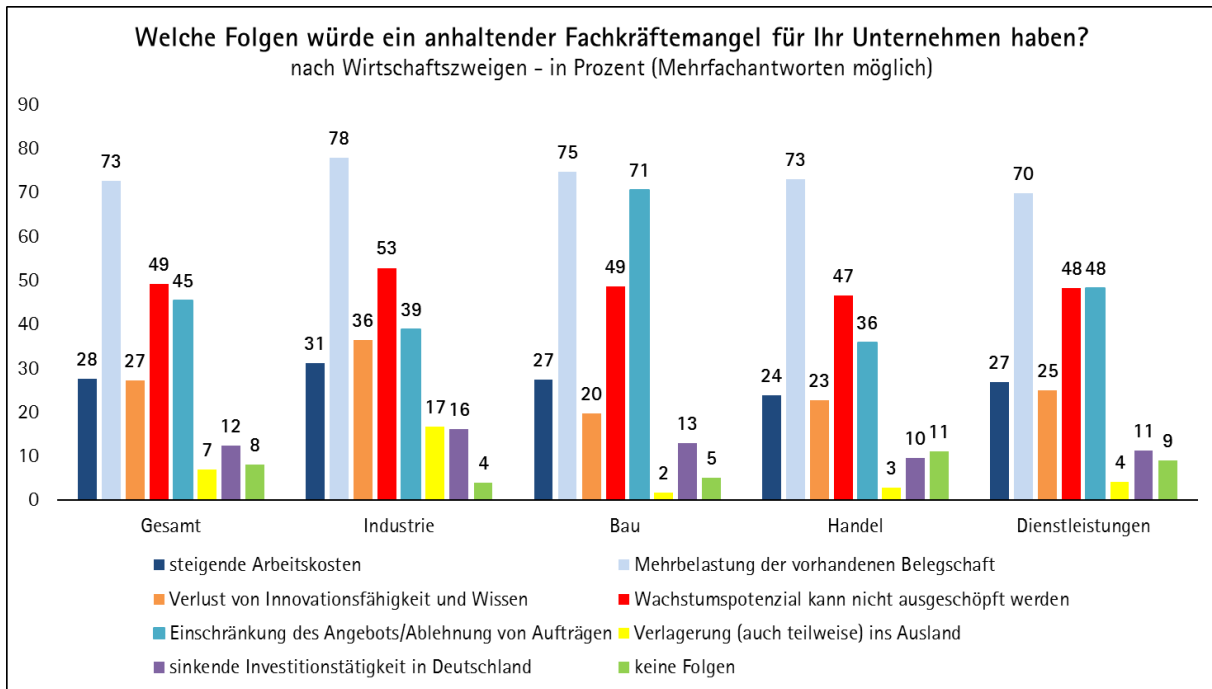
III. Folgen des Fachkräftemangels

Zunehmende Belastung für Belegschaften

Ein andauernder Fachkräftemangel hat für über 90 Prozent der Unternehmen negative Folgen. In der Industrie sind dies mit 96 Prozent die meisten. Eher kleine Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern rechnen nicht mit Folgen personeller Engpässe (19 Prozent). Bei den Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten sind es hingegen nur noch zwei Prozent. Diese brauchen öfter Personal und sehen sich bereits seit einiger Zeit häufiger anhaltenden Engpässen gegenüber.

Fachkräftemangel führt in erster Linie zu einer Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft – hiermit rechnen fast drei Viertel der Unternehmen (73 Prozent). Betrachtet man nur die Unternehmen, die derzeit bereits Stellenbesetzungsschwierigkeiten und daher konkrete Erfahrungen damit haben, sind es sogar mehr als 80 Prozent. Wenn gerade bei guter Wirtschaftslage und hoher Auslastung der Produktionskapazitäten, wie wir es zurzeit in Deutschland erleben, Fachkräfte in den Betrieben fehlen, müssen die vorhandenen Mitarbeiter die zusätzliche Arbeit häufig kurzfristig auffangen. Die Alternative, Aufträge abzulehnen, weil Arbeitskräfte fehlen, birgt die Gefahr von Wettbewerbsverlusten, gerade für international agierende Firmen. Dies ist weder im Interesse der Unternehmen noch der Beschäftigten.

Allerdings kann dieses „Auffangen“ der Personallücken durch die Mitarbeiter keine langfristige Lösung sein. Gute Arbeits- und Gesundheitsbedingungen sind letztlich selbst Wettbewerbsfaktoren, mit denen sich Unternehmen vielfach als attraktive Arbeitgeber aufstellen.



Eine Ausweitung der Arbeitszeit durch mehr Vollzeit oder vollzeitnahe Beschäftigung anstelle von Teilzeit bietet hingegen eine Möglichkeit, mit dem vorhandenen Personal auf Engpässe zu reagieren. Derzeit arbeiten häufig Frauen in Teilzeit (47 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen). Der Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren, ist hierfür vielfach die Ursache. Um denjenigen Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würden, bessere Möglichkeiten zu bieten und damit das Arbeitsvolumen insgesamt zu steigern, sollten z. B. die Kinderbetreuungsstrukturen weiter verbessert werden. Dazu zählt neben den Kapazitäten insbesondere die Flexibilisierung der Betreuungszeiten, damit z. B. auch in Randzeiten, an Wochenenden oder in den Ferien eine Betreuung möglich ist. Auch ein Rechtsanspruch auf einen Ganztags-schulplatz könnte einen wichtigen Beitrag leisten, damit mehr Eltern am Erwerbsleben partizipieren und ihre Arbeitszeiten ausweiten können. Dass im aktuellen Koalitionsvertrag ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ab 2025 vorgesehen ist, ist ein richtiger Schritt.

Unternehmen können ihre Mitarbeiter z. B. durch orts- und zeitflexible Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Vereinbarkeit unterstützen und so im Bereich der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auch eine Ausweitung der Arbeitszeit leichter machen. Hier bietet die voranschreitende Digitalisierung zunehmend gute Möglichkeiten, obgleich hierfür längst nicht alle Tätigkeiten geeignet sind.

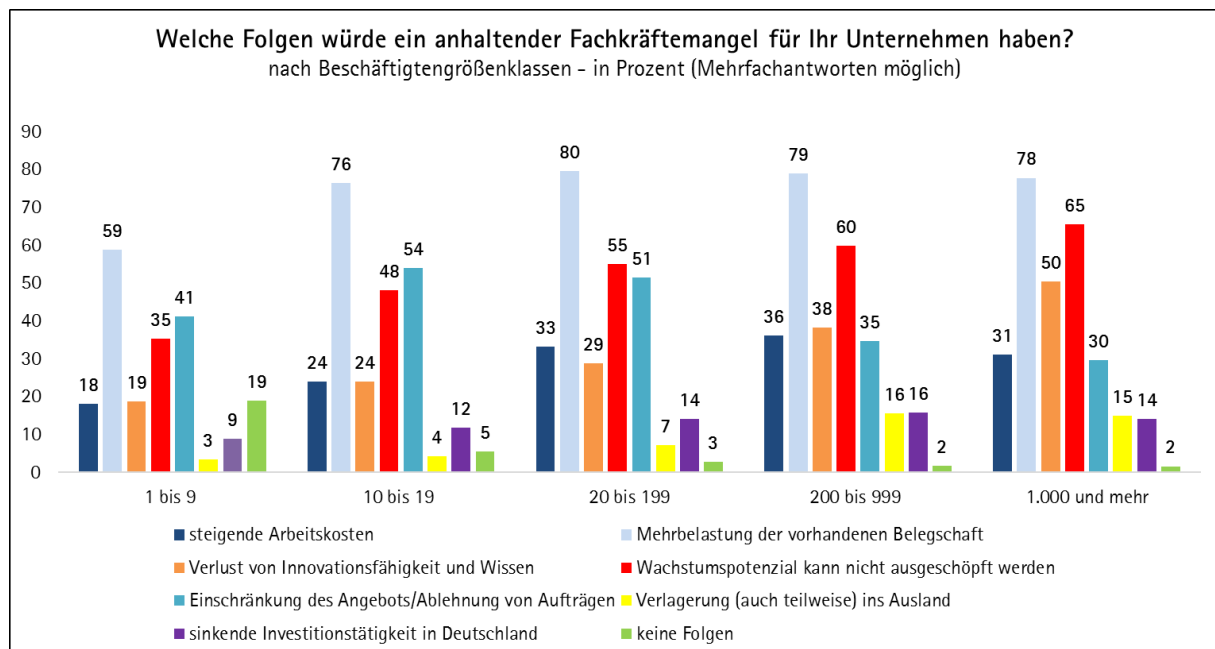
Zwischen den Wirtschaftszweigen sind die Unterschiede relativ gering: In der Industrie rechnen etwas mehr Unternehmen mit zusätzlichen Belastungen ihrer Belegschaften (78 Prozent) als im Bau (75 Prozent), dem Handel (73 Prozent) und den Dienstleistern (70 Prozent). Auch in den unterschiedlichen Größenklassen zeigt sich ein recht einheitliches Bild. Nur kleine Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten erwarten etwas seltener eine Belastungszunahme (59 Prozent). In den übrigen Größenklassen liegen die Anteile nahe zusammen (s. Abbildung). Da kleine Betriebe insgesamt seltener von Stellenbesetzungsschwierigkeiten betroffen sind, fehlen möglicherweise Erfahrungswerte, welche Folgen Fachkräftengpässe haben können. Gleichzeitig sehen gerade kleine Unternehmen auch häufiger keine Folgen eines längeren Fachkräftemangels (19 Prozent), während es in den anderen Größenklassen deutlich weniger sind (zwischen zwei und fünf Prozent).

Gefährdung von Wachstumspotenzialen

Jedes zweite Unternehmen (49 Prozent) fürchtet, seine Wachstumspotenziale bei einem längeren Fachkräftemangel nicht ausschöpfen zu können. Von den Unternehmen, die akut Stellen nicht besetzen können, weil Fachkräfte fehlen, sind es mit 65 Prozent merklich mehr – sie haben möglicherweise bereits konkrete Erfahrungen mit Wachstumshemmnissen gemacht. Industrieunternehmen sehen sich insgesamt etwas häufiger betroffen (53 Prozent). Bleiben Wachstumsmöglichkeiten ungenutzt, hat dies u. a. negative Folgen für die Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung insgesamt. Die Wettbewerbsposition von Unternehmen, die sich gegenüber internationaler Konkurrenten behaupten müssen, wird zudem durch Wachstumshemmnisse verschlechtert. Zudem können Investitionsanreize infolge fachkräftebedingter Wachstumsbremsen geschmälert werden.

Mit der Unternehmensgröße steigen die Befürchtungen etwaiger Wachstumseinbußen. So sehen dies 35 Prozent der kleinen, aber 65 Prozent der großen Unternehmen. Größere Unternehmen sind häufiger exportorientiert und stehen im weltweiten Wettbewerb, so dass sich Fachkräfteteengpässe dort mitunter stärker auf die Wachstumsoptionen auswirken.

In technikorientierten Branchen – gerade im IT-Bereich – würde ein dauerhafter Fachkräftemangel Wachstumspotenziale besonders gefährden. Dies gilt z. B. für Programmierer (71 Prozent), Informationsdienstleister (65 Prozent) sowie IT-Dienstleister (64 Prozent). Die Realisierung der Chancen der Digitalisierung für die deutsche Wirtschaft hängt damit erheblich von der Fachkräftesicherung ab. Aber auch Unternehmen aus der Pharmaindustrie, dem Werkzeugmaschinenbau (jeweils 67 Prozent) sowie der Medizintechnik (65 Prozent) fürchten häufig um ihre Wachstumspotenziale, wenn die passenden Arbeitskräfte fehlen.



Angebote müssen eingeschränkt, Aufträge abgelehnt werden

Fehlen Fachkräfte, sind Betriebe mitunter veranlasst, ihr Angebot einschränken oder Aufträge ablehnen zu müssen und damit letztlich Produktionsmöglichkeiten zurückzufahren. 45 Prozent der Unternehmen rechnen mit entsprechenden Folgen bei dauerhaftem Fachkräftemangel. Von

den Unternehmen, die derzeit Stellen nicht besetzen können, sind dies mit 60 Prozent noch einmal deutlich mehr. Hierdurch entstehen auf betrieblicher Ebene Einnahmeausfälle, aber auch das Image des Unternehmens kann darunter leiden und Kunden wenden sich gegebenenfalls ab. Stehen Unternehmen im internationalen Wettbewerb, kann auch hier eine solche Einschränkung zu dauerhaften Nachteilen führen. Bestehen die Engpässe und Einschränkungen bei Zulieferbetrieben – z. B. in der Automobilindustrie – setzen sich die negativen Folgen in der Lieferkette fort und wirken sich so auf andere Unternehmen aus, die selbst nicht von Personalengpässen betroffen sind.

Mit deutlichem Abstand ist in der Bauwirtschaft die Gefahr am größten, dass Aufträge abgelehnt und Angebote reduziert werden müssen (71 Prozent). Bei den Dienstleistern sind es 48 Prozent, in der Industrie 39 Prozent und im Handel 36 Prozent. Kleinere Unternehmen sind häufiger von solchen Einschränkungen betroffen. In den Größenklassen zwischen zehn bis 200 Mitarbeitern ist es mehr als jedes zweite (54 bzw. 51 Prozent). Bei den Großunternehmen gilt dies „nur“ für weniger als jedes dritte (30 Prozent). KMU fällt es schwerer, bei fehlenden Fachkräften ihr Angebot aufrecht zu erhalten oder alle Aufträge wirklich annehmen zu können. Sie haben vielfach weniger Möglichkeiten durch Alternativen wie z. B. Personalumschichtungen oder eine temporäre Ausweitung der Arbeitszeit Personalengpässe zu kompensieren.

Weitreichende Folgen für die gesamte Wirtschaft

Nicht nur für die betroffenen Unternehmen selbst haben Fachkräfteengpässe und daraus resultierende Angebotseinschränkungen gravierende Folgen. Je nach Branche zeigt sich eine ganze Bandbreite an Auswirkungen.



Die Teilbereiche der Bauwirtschaft stehen im Branchenvergleich ganz oben. So rechnen der Tiefbau (73 Prozent), das Ausbaugewerbe (73 Prozent) sowie der Hochbau (69 Prozent) in besonderem Maße damit, Aufträge ablehnen zu müssen und ihr Angebot einzuschränken. Die hohe Bau nachfrage kann damit in vielen Fällen nicht wie gewünscht befriedigt werden und es kommt insgesamt zu Verzögerungen bei der Bautätigkeit. Da auch viele Architektur- und Ingenieurbüros betroffen sind (62 Prozent), kommt es auch aus dieser Richtung zu Restriktionen. Nötige finanzielle Mittel sowie günstige Finanzierungsbedingungen für Bauvorhaben sind vielfach vorhanden – auch für öffentliche Aufträge –, aber Personalknappheit bei Planung und Umsetzung wird zunehmend zum Flaschenhals. Darunter kann z. B. der Wohnungsbau leiden, was gerade bei Wohnraumknappheit in bestimmten Regionen negativ zu Buche schlägt. Ebenso können der vielfach nötige Ausbau bzw. die Sanierung von Schulen darunter leiden. Auch die Modernisierung der Verkehrsinfrastruktur sowie der Ausbau der Breitbandversorgung und damit die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt können in Mitleidenschaft gezogen werden. Dadurch sind auch Betriebe negativ von den Engpässen im Bausektor betroffen, die selbst aus anderen Bereichen kommen.

Ebenfalls erhebliche Auswirkungen auf ihre Angebotspalette fürchten Personennahverkehrs- und Straßengüterverkehrsbetriebe (68 bzw. 65 Prozent). Die Folgen eines solchen Angebotsrückgangs zeigen sich in begrenzten Transportkapazitäten, die Unternehmen anderer Branchen spüren, die Logistikleistungen nachfragen. Können Güter von Vorleistern nicht wie benötigt oder rechtzeitig geliefert werden, kann die Produktion in anderen Branchen stocken. Gerade bei vernetzter Just-in-Time-Produktion an unterschiedlichen Standorten sind pünktliche Lieferungen nötig. Ebenso sind Einzelhändler auf eine verlässliche Versorgung mit Produkten angewiesen, die infolge fehlender Fachkräfte in der Verkehrswirtschaft auf dem Spiel steht. Aber auch Bürger können betroffen sein – nicht zuletzt als Arbeitnehmer und insbesondere als Pendler.

Auch Gesundheits- und Sozialdienstleister (60 Prozent) sehen sich bei langfristiger Fachkräfteknappheit zu Einschränkungen gezwungen. Gerade bei steigender Nachfrage nach diesen Leistungen in einer älter werdenden Gesellschaft wirkt sich dies besonders negativ aus, wenn Pflegeleistungen nicht in ausreichendem Maß angeboten werden können.

Werden Betreuungsleistungen für Kinder personalbedingt zum Engpassfaktor, leidet darunter die Möglichkeit zur Beschäftigung für Eltern, was wiederum die Fachkräftesituation in weiteren Unternehmen erschwert. Auch die Qualität der Bildungs- und Betreuungsangebote steht auf dem Spiel, wenn die entsprechenden Experten in diesen Bereichen fehlen. Ähnlich ist die Situation im Bereich der Sprachvermittlung für Flüchtlinge. Fehlen dort die Lehrkräfte, gefährdet dies die Integrationserfolge. In der Bildungswirtschaft (hierzu zählen u. a. Kindergärten, Volkshochschulen, Sprachschulen) sind es 58 Prozent, die eine Angebotsreduzierung als Folge nennen.

Ebenso berichten 58 Prozent der Betriebe im Gastgewerbe davon, ihr Angebot zurückfahren zu müssen. Dies geschieht z. B. durch kürzere Öffnungszeiten, Ausweitung von Ruhetagen oder den Wegfall von „Mittagstischen“. Teilweise werden auch Betriebsteile wie Zimmer und Veranstaltungsräume stillgelegt, weil das nötige Personal fehlt. All dies bedeutet nicht zuletzt für die Kunden Nachteile und kann auch ganze Regionen in ihrer Attraktivität negativ betreffen.

Drei Viertel der Zeitarbeitsunternehmen sorgen sich, ihr Angebot aufrecht erhalten zu können. Negativ betroffen sind dadurch Unternehmen, die maßgeschneiderte Personalkonzepte nachfragen, gerade z. B. für kurzfristige und schnell umzusetzende Projekte. Fehlen hier die Angebote, müssen im Zweifel auch sie auf Projekte verzichten.

In der Sicherheitswirtschaft sind es ebenfalls drei Viertel der Unternehmen, die Einschränkungen befürchten. Die Folgen eines rückläufigen Angebots können hier Unternehmen aus nahezu allen Bereichen spüren – vom Schutz von Betriebsgebäuden (Objektschutz) über Einzelhändler (Doormen, Kaufhausdetektive) bis hin zu Anbietern öffentlicher Veranstaltungen (Personenkontrolle, Schutz von Anlagen).

Arbeitskosten steigen

Mehr als jedes vierte Unternehmen (28 Prozent) geht von steigenden Arbeitskosten infolge eines anhaltenden Fachkräftemangels aus. Je nach Nachfrageelastizität werden diese Kostensteigerungen in den Preisen weitergegeben. In der Industrie befürchten die Unternehmen eher einen solchen Anstieg der Arbeitskosten (31 Prozent). In der Bauwirtschaft und bei den Dienstleistern sind es 27 Prozent und im Handel 24 Prozent.

Größere Unternehmen rechnen tendenziell eher mit einem Anstieg der Arbeitskosten – so sind es in Unternehmen mit 200 bis unter 1.000 Beschäftigten mit 36 Prozent deutlich mehr als in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern (18 Prozent). Ausschlaggebend hierfür ist sicher nicht zuletzt, dass in größeren Unternehmen häufig höhere Löhne gezahlt werden – auch als Reaktion auf bestehende Personalengpässe.

Innovationsfähigkeit und Wissen gehen verloren

Bei langfristigem Fachkräftemangel besteht die Gefahr, dass es Unternehmen schwerer fällt, innovativ zu sein, weil das dafür nötige Personal fehlt. Zudem kann Wissen im Betrieb verlorengehen, wenn ältere Mitarbeiter ausscheiden, die nicht adäquat ersetzt werden können. Insgesamt rechnen 27 Prozent der Unternehmen mit solchen Effekten. In der Industrie sind es mit 36 Prozent deutlich mehr als bei Dienstleistern (25 Prozent), dem Handel (23 Prozent) und dem Bau (20 Prozent). Fehlende Fachkräfte können somit zu einem bedeutenden Innovationshemmnis werden und damit auch negative Effekte auf die Produktivität haben – auch die Verlagerung von Innovationsaktivitäten ins Ausland kann die Folge sein, wenn dort das Fachkräfteangebot besser ist.

Das ambitionierte Ziel des Koalitionsvertrags, gemeinsam mit der Wirtschaft bis 2025 mindestens 3,5 Prozent der Wirtschaftskraft für Forschung und Entwicklung aufzuwenden, wird ohne eine ausreichend große Zahl geeigneter Fachkräfte schwierig zu realisieren. Aus Sicht der innovationsaktiven Betriebe sind fehlende Fachkräfte schon jetzt das größte Innovationshemmnis:⁶ 82 Prozent der Betriebe müssen ihre Innovationstätigkeit einschränken, weil sie keine geeigneten Facharbeiter, Akademiker oder Auszubildenden finden. Während sich die Situation bei Akademikern etwas entspannt (57 nach 60 Prozent), spitzt sich die Lage bei Facharbeitern (67 nach 59 Prozent) und Auszubildenden (48 nach 41 Prozent) weiter zu – gerade für Mittelständler. Auch andere an sich sinnvolle Ziele der neuen Bundesregierung wie die Stärkung des Forschungstransfers zwischen Wirtschaft und Wissenschaft können nicht ihr volles Potenzial entfalten, wenn für die praktische Umsetzung das Fachpersonal fehlt.

⁶ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Innovationsdynamik rückläufig, DIHK-Innovationsreport 2017, Berlin 2017.

Da zumeist größere Unternehmen innovationsaktiv sind und z. B. eigene Forschungsabteilungen haben, ist der Anstieg über die Größenklassen hinweg zu erklären – bei den Großunternehmen sorgt sich jedes zweite um seine Innovationsfähigkeit.

In Zeiten schnellen technischen Wandels – nicht zuletzt mit Blick auf die Digitalisierung – kommt der Innovationsfähigkeit in bestimmten Branchen für den langfristigen Erfolg besondere Bedeutung zu. Geschwindigkeit und „First-Mover-Vorteile“ (gerade in Märkten mit Netzwerkeffekten) sind für den Erfolg von Produkt- und Prozessinnovationen häufig entscheidend. Fehlende Fachkräfte können sich hier rasch als große Bürde erweisen.

Unternehmen aus dem Bereich der Elektro-Spitzentechnologie (44 Prozent) fürchten überdurchschnittlich oft den Verlust ihrer Innovationsfähigkeit. Dazu zählen z. B. Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten (45 Prozent). Auch Chemie- und Pharmaindustrie (47 Prozent) sowie Hersteller von Kraftwagen und hochwertigen Kraftwagenteilen (45 Prozent) stehen mit an der Spitze. Ebenfalls sorgen sich Unternehmen der Versicherungswirtschaft und des Kreditgewerbes um ihre Innovationsfähigkeit (52 bzw. 45 Prozent). Die Digitalisierung von Prozessen und die Möglichkeiten neuer Geschäftsmodelle vor dem Hintergrund der aktuellen Zinsentwicklung und der Konsolidierung dieser Branche dürften hierfür eine Rolle spielen.

Ihre Innovationsfähigkeit gefährdet sehen auch überdurchschnittlich viele Energieversorger (53 Prozent). Nicht zuletzt die Energiewende fordert hier neue innovative Lösungen, für die es die nötigen Fachkräfte braucht.

Investitionsentscheidungen betroffen

Für mehr als jedes zehnte Unternehmen (zwölf Prozent) hat ein dauerhafter Fachkräftemangel eine sinkende Investitionstätigkeit zur Folge – in den Industriebetrieben sind es mit 16 Prozent überdurchschnittlich viele. Der Kapitalstock in den Unternehmen wird dann nicht erneuert oder erweitert, wenn die Fachkräfte zur Bedienung und Wartung von Maschinen und Anlagen oder zur Programmierung neuer Software fehlen. Damit einher geht ein künftig geringeres Produktionsvolumen, was die Wachstumspotenziale beschränkt. Derzeit liegen die Investitionsabsichten der Unternehmen in Deutschland zwar auf hohem Niveau, aber Personalengpässe begrenzen deren Realisierung.⁷ Damit kommt es in vielen weiteren Unternehmen nicht zu einem absoluten Sinken der Investitionen, aber dennoch bleiben diese hinter ihrem Potenzial zurück.

Als Reaktion auf fehlende Fachkräfte können Unternehmen auch versuchen, in solche Technologien auszuweichen und zu investieren, die den Einsatz von menschlicher Arbeit substituieren. Gerade im Zuge der Digitalisierung der Arbeit werden entsprechende Entwicklungen diskutiert. In welchem Ausmaß eine solche Substituierbarkeit denkbar ist, ist derzeit nicht verlässlich zu klären. Technischer Fortschritt ging schon immer mit dem Wegfall von bestimmten Tätigkeit einerseits und dem Entstehen neuer Tätigkeiten andererseits einher. Aktuell scheinen in besonderem Maße Helfertätigkeiten durch Technologien ersetzt werden zu können,⁸ womit Qualifikationsbereiche im Fokus stehen, in denen es i. d. R. nicht zu Engpässen kommt. Die Möglichkeiten der Substituierbarkeit nehmen mit steigendem Anforderungsniveau ab.

⁷ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Wirtschaft unter Volldampf, Engpässe nehmen zu, DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern, Jahresbeginn 2018, Berlin 2018.

⁸ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Kurzbericht 4/2018, Nürnberg 2018.

Besonders Hochtechnologieanbieter (22 Prozent) schrecken bei anhaltendem Fachkräftemangel vor Investitionen zurück. Dies gilt in erster Linie für Hersteller von Kraftwagen und hochwertigen Kraftwagenteilen (27 Prozent) sowie insgesamt für den Kraftfahrzeugbau (24 Prozent) und Produzenten elektrischer Ausrüstungen (23 Prozent). Aber auch der Straßen- und Schienennahverkehr (22 Prozent) zählt zu den Branchen, die infolge fehlenden Personals Investitionen hierzulande zurückschrauben. Auch dies ist mit weitreichenden Folgen für die Nachfrager der entsprechenden Leistungen verbunden.

Verlagerungen ins Ausland

Verlagerungen ins Ausland – auch für Teile der Produktion – wären für 17 Prozent der Industrieunternehmen eine Folge eines dauerhaften Fachkräftemangels (Gesamtwirtschaft: sieben Prozent). Solche Verlagerungen würden insgesamt den Standort und insbesondere die von Abwanderung betroffenen Regionen schwächen sowie Beschäftigungsperspektiven mindern. Die entsprechenden Produkte für den deutschen Markt müssten dann eingeführt werden, was zusätzlichen Aufwand und Kosten bedeutet. Für die betroffenen Unternehmen stiege mitunter der Koordinierungs- und Kommunikationsaufwand zwischen dem Heimat- und den Auslandsstandorten – auch dies steigert die Kosten und ggf. Preise.

Bei den Dienstleistern (vier Prozent), dem Handel (drei Prozent) und im Bau (zwei Prozent) sind die Anteile naturgemäß deutlich geringer: Eine Verlagerung ist vielfach nicht möglich, da Kunden direkt erreicht werden müssen. Nicht überraschend sind es insbesondere größere Unternehmen, die diese Option erwägen. Bei den Industriebetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten kommt für jeden vierten eine solche Verlagerung ins Ausland in Betracht.

Spitzentechnologiehersteller sehen vergleichsweise häufig eine Standortverlagerung als Antwort auf fehlende Fachkräfte (25 Prozent). Betroffen sind z. B. Produzenten von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Erzeugnissen (26 Prozent), die Pharmaindustrie (27 Prozent) und die Medizintechnik (24 Prozent) sowie der sonstige Fahrzeugbau (30 Prozent).

Diejenigen Unternehmen, die eine Verlagerung als Option nennen, sehen gleichzeitig relativ häufig auch eine sinkende Investitionstätigkeit in Deutschland. Unternehmen mit Auslandsproduktion investieren seltener in den Auf- oder Ausbau ihrer inländischen Kapazitäten.⁹ Gleichzeitig befürchten sie den Verlust ihrer Innovationsfähigkeit, was den Weg ins Ausland mitbegründet. Dass es gerade häufig Spitzentechnologiehersteller sind, passt einerseits in dieses Bild und muss andererseits als Warnsignal aufgefasst werden. Wertschöpfungspotenziale und ganze Wertschöpfungsketten stehen dann hierzulande auf dem Spiel, wenn z. B. auch Vorleistungsbetriebe von Verlagerungen ihrer Abnehmer betroffen sind.

⁹ Vgl. Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, Verlagerung von Wertschöpfung – Geht die Produktion ins Ausland? München 2017.

IV. Fachkräftesicherung – Weichen richtig stellen

Die Unternehmen wurden gefragt, welche Rahmenbedingungen ihnen bei der Fachkräftesicherung helfen würden. Auf dieser Grundlage lassen sich unterschiedliche Handlungsempfehlungen formulieren, die im Folgenden vorgestellt werden. Die Realisierung einiger Empfehlungen setzt allerdings selbst ausreichend verfügbare Fachkräfte voraus. Dies gilt für den Ausbau von Glasfaser- und Verkehrsinfrastruktur ebenso wie für die Ausstattung von Berufsschulen mit ausreichend Lehrpersonal oder den weiteren Ausbau der Ganztagsbetreuung. Daher ist insgesamt ein höheres Arbeitsvolumen nötig. Dieses wird z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle gefördert, mit denen Eltern mit Betreuungsaufgaben ihre Teilzeit ausweiten können. Auch durch eine längere Erwerbstätigkeit Älterer ließen sich Potenziale erweitern. Sie verfügen neben Qualifikationen und Erfahrungen über betriebspezifisches Wissen und sind damit wertvolle Mitarbeiter in den Unternehmen. Auch die Integration der Geflüchteten in Beschäftigung bietet perspektivisch zusätzliche Potenziale.

Die Digitalisierung kann ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten: Wenn unterschiedliche Tätigkeiten von Technologien übernommen werden, können die freiwerdenden Personalressourcen an anderer Stelle eingesetzt werden, wo Fachkräfte fehlen. In der kurzen Frist sind ggf. Weiterbildungen und Umschulungen notwendig. Innovative Entwicklungen tragen zudem dazu bei, die Arbeit zu erleichtern bzw. die Wirkung zu verbessern. Es steht dann nicht die vielfach diskutierte Konkurrenz zwischen Mensch und Maschine um Arbeitsplätze im Fokus, sondern vielmehr die Unterstützung durch die Technologie bei der Fachkräftesicherung. Hinzu kommt, dass technologische Entwicklungen wie Assistenzsysteme Ältere und auch Menschen mit Behinderung bei der Arbeit unterstützen können. Auch hier steht dann das „Mensch-Maschine-Team“ im Blickpunkt, das zusätzliche Beschäftigungspotenziale schafft.

Berufliche Bildung stärken

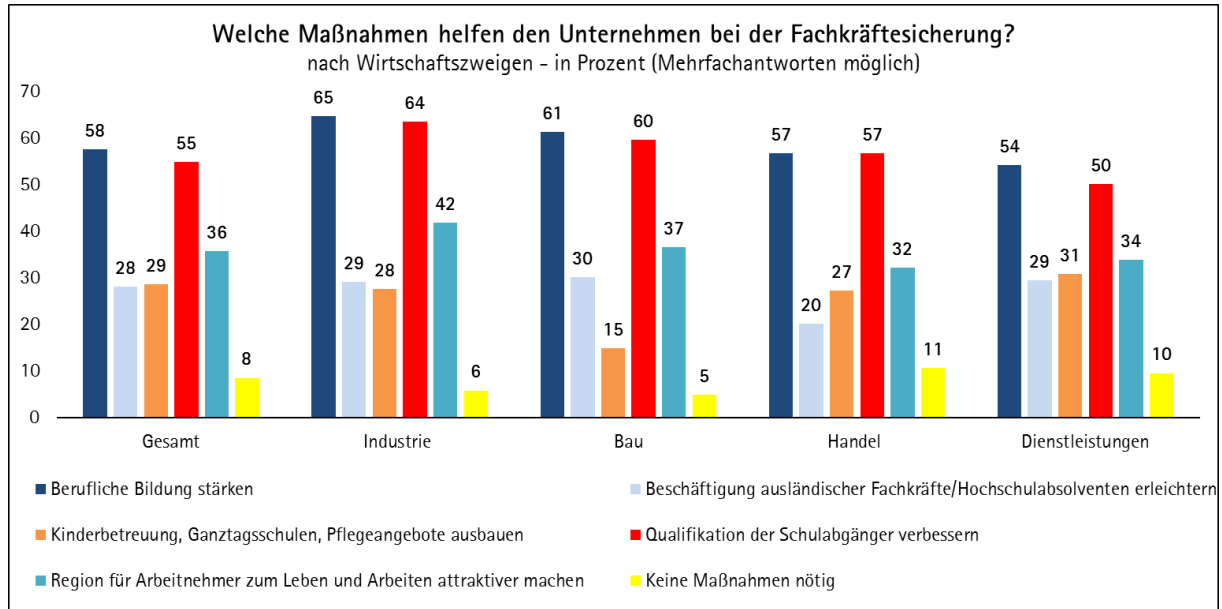
Fachkräftesicherung ist in erster Linie Aufgabe der Unternehmen. Diese engagieren sich bereits mit vielfältigen Maßnahmen.¹⁰ Allerdings sind die richtigen Rahmenbedingungen nötig, damit das betriebliche Engagement greifen kann. Vor diesem Hintergrund wünschen sich fast alle Unternehmen (92 Prozent) an unterschiedlichen Stellen Unterstützung durch geänderte Rahmenbedingungen.

Die wichtigsten Rahmenbedingungen, die es aus Sicht der Unternehmen anzupacken gilt, betreffen Bildung und Ausbildung. Deutlich mehr als die Hälfte (58 Prozent) wünschen sich eine Stärkung der Beruflichen Bildung – z. B. durch eine intensive Berufsorientierung an Gymnasien sowie eine Stärkung der Berufsschulen. In der Industrie sind es sogar zwei Drittel der Unternehmen (65 Prozent). Dieser Befund korrespondiert mit der Entwicklung, dass die Fachkräftengpässe in den Unternehmen mittlerweile im Bereich der beruflich Qualifizierten am deutlichsten sind. So suchten lt. DIHK-Arbeitsmarktreport 2017 von den Unternehmen, die Stellen nicht besetzen können, 48 Prozent erfolglos nach Kandidaten mit dualer Berufsausbildung. 35 Prozent suchten Hochschulabsolventen.¹¹ Abnehmende Schülerzahlen infolge der demografischen Entwicklung einerseits und eine steigende Studierneigung andererseits bleiben in den Unternehmen nicht folgenlos.

¹⁰ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Fachkräftesicherung gewinnt weiter an Bedeutung, DIHK-Arbeitsmarktreport 2017, Berlin 2017.

¹¹ ebenda.

Die Bedeutung, die die Unternehmen der Stärkung der Beruflichen Bildung beimessen, steigt mit der Unternehmensgröße. Während es unter den kleinen Unternehmen knapp die Hälfte sind (48 Prozent), sind es bei den Großunternehmen fast 70 Prozent. Zum einen sind Fachkräftengpässe in kleinen Betrieben weniger häufig, zum anderen verfügen sie sehr viel öfter als größere Unternehmen nicht über die Berechtigung zur Ausbildung.



Die Stärkung der Beruflichen Bildung steht häufig bei Unternehmen aus dem technischen Bereich im Vordergrund, die hochwertige Produkte herstellen. Dazu zählen z. B. der Maschinenbau (74 Prozent), Hersteller von Kfz-Teilen und -Zubehör (72 Prozent), Produzenten elektrischer Ausrüstungen (71 Prozent), Kraftfahrzeugbau (71 Prozent), Elektrotechnik (68 Prozent) sowie Hersteller und Bearbeiter von Metallzeugnissen (66 Prozent). Gerade Berufe, die in diesen Bereichen gefragt sind, zählen vielfach zu den Engpassberufen. Aber auch Rechts- und Steuerberater sowie Wirtschaftsprüfer halten die Stärkung der Beruflichen Bildung für notwendig. Bei den Berufen in den genannten Bereichen handelt es sich zum Großteil um anspruchsvolle Ausbildungen und Tätigkeiten, auf die mit Blick auf die Digitalisierung künftig weitere Anforderungen zukommen können. Gerade hier zeigt sich häufig der Wettbewerb der dualen Ausbildung mit einem Studium um gute Absolventen.

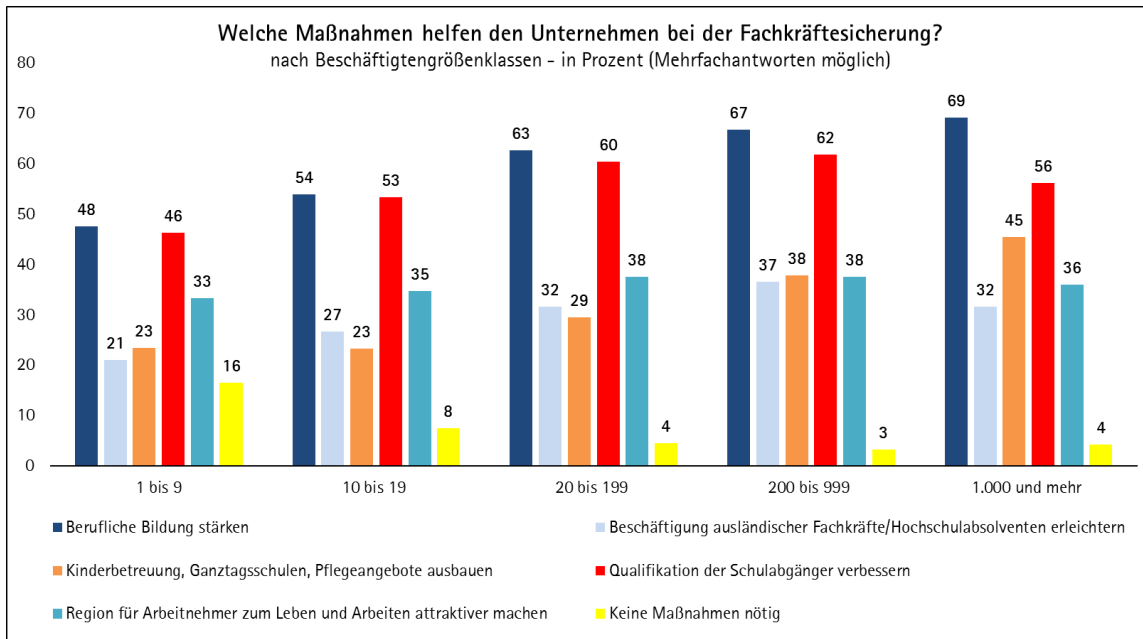
Von der Stärkung der Beruflichen Bildung versprechen sich zudem viele Unternehmen die Chance, ihre Wachstumspotenziale besser ausschöpfen zu können. Denn besonders häufig sind es gerade diejenigen, die ihr Wachstum gefährdet sehen, die gleichzeitig auf eine stärkere Berufliche Bildung setzen.

DIHK-Empfehlungen

- Die Berufliche Bildung bietet auch leistungsstarken Schulabsolventen attraktive Fach- und Führungskarrieren alternativ zum Hochschulstudium. Die Berufsorientierung ist dringend zu verbessern und als Querschnittsthema in die Lehreraus- und -fortbildung aufzunehmen. Gymnasien dürfen nicht einseitig auf ein Studium orientieren, sondern müssen ebenso die vielfältigen Chancen und guten Verdienstmöglichkeiten der Beruflichen Bildung aufzeigen.
- Nur wenn beide Partner der Beruflichen Bildung – Betrieb und Schule – stark sind, kann die duale Ausbildung stark sein. Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe sind die tragenden Säulen. Um die Berufsschulen insbesondere beim Schritt in die digitale Gegenwart und Zukunft zu unterstützen, sind finanzielle Anstrengungen nötig: Die mit dem DigitalPakt#D angekündigten Gelder reichen nicht aus. Die Berufsschulen brauchen aus DIHK-Sicht alleine die Hälfte in Höhe von 2,5 Mrd. Euro. Der Koalitionsvertrag sieht vor, hier Tempo aufzunehmen. Finanziell wären höhere Investitionen sinnvoll gewesen.
- Mit einer gemeinsamen Berufsschuloffensive von Bund und Ländern muss für eine ausreichende Zahl beruflicher Schulen sowie qualifizierte Berufsschullehrer gesorgt werden. Die gemeinsame Weiterbildung von Berufsschullehrern und Ausbildern zur Vermittlung digitaler Kompetenzen kann die Lernortkooperation zudem stärken.
- Die Digitalisierung bietet auch die Chance, die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Menschen zu steigern und gemeinsam mit Auszubildenden Innovations- und Digitalisierungsprozesse in Betrieben zu initiieren und zu gestalten.

Qualifikation der Schulabgänger verbessern

Damit möglichst viele Schulabgänger direkt eine duale Ausbildung beginnen können und diese reibungslos gelingt, sind Ausbildungsreife und gute schulische Qualifikationen von großer Bedeutung. Gelingt hingegen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht, steigt das Arbeitslosigkeitsrisiko trotz angespannter Fachkräftesituation deutlich. So lag die qualifikations-spezifische Arbeitslosenquote lt. BA-Statistik 2017 für Personen ohne Berufsabschluss bei 18,7 Prozent – gegenüber einer Quote von insgesamt 5,7 Prozent. Bei Personen mit betrieblicher/schulischer Ausbildung betrug die Arbeitslosenquote 3,8 Prozent, bei Akademikern 2,5 Prozent. Im Vorjahresvergleich haben sich die Arbeitslosenquoten von Personen mit betrieblicher bzw. schulischer Berufsausbildung um 0,4 Punkte und für Akademiker um 0,1 Punkte verringert.



55 Prozent der Unternehmen wünschen sich eine bessere Qualifikation der Schulabgänger. Nicht zuletzt durch informationstechnologische Entwicklungen werden Tätigkeiten anspruchsvoller und verlangen daher gut qualifizierte Schulabgänger. Aber nicht nur fachliche Fähigkeiten, sondern auch Problemlösungskompetenzen werden wichtiger, um schnell und eigenständig auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Ebenso sind soziale und kommunikative Kompetenzen sowie Teamfähigkeit wichtige Voraussetzungen, gerade hinsichtlich der häufiger werden Arbeit in Projektteams, die mitunter je nach Aufgabe flexibel zusammengestellt werden.¹²

Auch bezüglich der Qualifikation der Schulabgänger sind es in erster Linie Industriebetriebe, die eine Verbesserung für nötig erachten (64 Prozent). Zudem würde dies besonders mittelgroßen Unternehmen mit 20 bis unter 1.000 Beschäftigten bei der Fachkräftesicherung helfen. Große Unternehmen haben es aufgrund ihrer Reputation häufig leichter, gute Schulabgänger als Azubis zu gewinnen, weil sie mehr Bewerbungen von diesen bekommen.

Wie bei der Stärkung der Beruflichen Bildung wünschen sich häufig Unternehmen aus dem Bereich der Hochtechnologie besser qualifizierte Schulabgänger (71 Prozent). An der Spitze stehen u. a. der Kraftfahrzeugbau (75 Prozent), elektrische Ausrüstungen (71 Prozent) sowie der Werkzeugmaschinenbau (70). Aber auch die Sicherheitswirtschaft (69 Prozent) und Betriebe aus dem Bereich Kfz-Handel und -Reparatur (66 Prozent) spüren diese Notwendigkeit.

¹² Vgl. hierzu auch: Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Ausbildung 2017, Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin 2017.

DIHK-Empfehlungen

- Viele Unternehmen reagieren bereits heute auf nicht ausreichend qualifizierte Schulabgänger, denen sie Chancen geben. Nicht selten bieten sie Nachhilfe bei schulischen Grundkompetenzen parallel zur Ausbildung an. Dennoch sollten die Länder nicht nachlassen, die Qualitätsentwicklung des Unterrichts in den Schulen zu fördern.
- MINT-Bildung ist Grundlage für die Ausbildung technischer Fachkräfte, die besonders häufig in den Unternehmen knapp sind. Die MINT-Bildung sollte daher von der Kita bis zum Abitur einen größeren Stellenwert erhalten – insbesondere durch praxisorientiertes Lernen.
- Um die Anforderungen der Digitalisierung im Arbeitsleben zu erfüllen, müssen die Schulen hierauf vorbereiten. Hierzu brauchen sie eine moderne IT-Ausstattung und müssen Medien- und IT-Kompetenzen sowie Problemlösungskompetenzen vermitteln.
- Der Ausbau von Ganztagschulen und ein Rechtsanspruch auf eine solche Betreuung ist nicht nur ein wichtiger Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch zur Steigerung der Qualifikation der Schulabgänger und zur Erlangung der Ausbildungsreife kann dies – bei passender Ausstattung – beitragen.
- Eine frühzeitige Berufsorientierung hilft, dass (auch schwächere) Schüler motiviert und zielorientiert ihren Schulabschluss erreichen, um dann die Wunschausbildung zu absolvieren. Schulen und Betriebe sollten ihre Zusammenarbeit intensivieren und früh Einblicke in die betriebliche Praxis bieten.

Standortattraktivität erhöhen

Bereits an dritter Stelle der Rahmenbedingungen, die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung helfen würden, steht die Attraktivitätssteigerung der Regionen zum Leben und Arbeiten für Arbeitnehmer – dies nennen 36 Prozent der Unternehmen. Arbeitgeber konkurrieren auf einem „Arbeitnehmermarkt“ um knappe Fachkräfte, wobei das regionale Umfeld ein wichtiges Entscheidungskriterium für oder gegen einen Arbeitsplatz ist. Nur ein guter Job reicht hier häufig nicht mehr aus – gerade bei steigender Mobilität der Arbeitnehmer.

Das Wohnumfeld, bezahlbarer Wohnraum, Schule, Freizeitangebote sowie ärztliche Versorgung sind ausschlaggebende Faktoren. Hinzukommen ÖPNV, Infrastruktur, Internetverbindung, attraktive Innenstädte, Handels- und Dienstleistungsangebote sowie weitere Angebote der Daseinsvorsorge. Gerade ländliche und strukturschwache Regionen stehen dabei vor besonderen Herausforderungen, ein für Fachkräfte attraktives Umfeld anzubieten.

Besonders auffällig sind die Unterschiede beim Blick in die Regionen. Während in Nord- und Westdeutschland jedes dritte Unternehmen die Steigerung der regionalen Attraktivität als hilfreich zur Fachkräftesicherung anführt, sind es im Osten mit 44 Prozent deutlich mehr.¹³ Am geringsten sind die Werte in Hamburg (zwölf Prozent), am höchsten in Thüringen (60 Prozent). Auch mehr als 25 Jahre nach der Wiedervereinigung Deutschlands bestehen zwischen Ost und West noch merkbare Unterschiede der Lebensverhältnisse. Eine geringe Standortattraktivität für Fachkräfte kann daher auch die betrieblichen Standortentscheidungen beeinflussen. Auch die Investitionsentscheidungen der Unternehmen sind davon betroffen – häufig sind es Unternehmen, die eine Steigerung der regionalen Attraktivität für nötig halten, die gleichzeitig den Fachkräftemangel als Gefahr für ihre Investitionstätigkeit in Deutschland sehen.

¹³ Für den Süden liegen keine Werte vor, da die IHKs aus Bayern und Baden-Württemberg die Frage nach den Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung nicht gestellt hatten.

DIHK-Empfehlungen

- Glasfaser- und Verkehrsinfrastruktur müssen erhalten und ausgebaut werden. Glasfasernetze sind ein kritischer Standortfaktor nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Fachkräfte, die in ihrer Freizeit ohne Restriktionen „online“ sein wollen. Hier sind entsprechende Investitionen notwendig.
- Eine funktionierende Nahversorgung ist nötig. Gute Bildungsangebote, eine funktionierende, unkomplizierte öffentliche Verwaltung mit konsequent umgesetztem E-Government sowie Einkaufs-, Freizeit- und Kulturmöglichkeiten sind wesentliche Standortentscheidungen für Fachkräfte. Gleiches gilt für eine gute medizinische Versorgung. Gerade in ländlichen Regionen erlangen zudem Telemedizin und die sektorübergreifende Versorgung zunehmende Bedeutung. Auch hierfür müssen die (technischen) Voraussetzungen vorgehalten werden (u. a. Netzinfrastruktur). Insbesondere in ländlichen Regionen bedarf es zudem einer guten Mobilität mit einem bedarfsgerechten ÖPNV-Angebot.
- Mit Maßnahmen des Regionalmarketings lassen sich die Standortbedingungen und Chancen in den Regionen bei externen Fachkräften bewerben. Für Personen innerhalb der Region können ebenfalls Potenziale aufgezeigt werden, mit dem Ziel, eine potenzielle Abwanderung zu vermeiden. Unternehmensnetzwerke regionaler Akteure zur Fachkräftesicherung bieten des Weiteren gute Möglichkeiten, Standorte zu stärken, die Vernetzung auszubauen, gute Beispiele publik zu machen und voneinander zu lernen.

Kinderbetreuung, Ganztagschulen, Pflegeangebote ausbauen

Die Fachkräftesicherung erfordert es, Beschäftigungspotenziale so gut wie möglich zu nutzen. Dazu zählt insbesondere eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen bzw. Eltern, die beide einer vollzeit(nahen) Beschäftigung nachgehen wollen, sowie pflegenden Angehörigen (zumeist übernehmen Frauen die Familienaufgaben). Gerade die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt (von 2007 bis 2016 stieg deren Erwerbstätigenquote von 67 auf 75 Prozent; die der Männer lag 2016 bei 83 Prozent) und trägt zum aktuellen Beschäftigungsaufbau erheblich bei (die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Deutschen ist 2017 um 385.000 gestiegen, 205.000 davon sind Frauen). Allerdings arbeiten fast die Hälfte der Frauen in Teilzeit und dies mit durchschnittlich 20 Wochenarbeitsstunden. Um hier weitere Beschäftigungspotenziale zu realisieren, auch mit längeren Arbeitszeiten, ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie unabdingbar. Die Unternehmen leisten hier bereits viel, brauchen aber die nötigen Rahmenbedingungen. Dazu zählen passende Kinderbetreuung, Ganztagschulen sowie Pflegeangebote. In einem bedarfsgerechten Ausbau dieser Strukturen sieht fast jedes dritte Unternehmen eine Hilfe zur Fachkräftesicherung (29 Prozent). Bei den Dienstleistern sind es mit 31 Prozent am meisten, beim Bau mit 15 Prozent am wenigsten. Hier spiegelt sich nicht zuletzt die unterschiedliche Frauenerwerbstätigkeit innerhalb der Branchen wider.

Größere Unternehmen plädieren häufiger für einen Ausbau der Betreuungsinfrastrukturen. Ursache dürfte in erster Linie sein, dass sie allein aufgrund der höheren Mitarbeiterzahl mehr Beschäftigte mit entsprechenden Betreuungsaufgaben haben. Etliche kleine Unternehmen haben hingegen gar keine Beschäftigten mit entsprechenden Betreuungsaufgaben, so dass dieser Bedarf nicht besteht.

Gesundheits- und Sozialdienstleister gehören zu den Branchen, in denen sich überdurchschnittlich viele Betriebe einen Ausbau der Betreuungsangebote wünschen (43 Prozent). Auch der Bereich der Beherbergung zählt dazu (38 Prozent). Arbeit auch an Wochenenden oder zu Tagesrandzeiten sind dort nicht unüblich und erschweren die Vereinbarkeit.

DIHK-Empfehlungen

- Laut Statistischem Bundesamt wurden im März 2017 rund 650.000 Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen betreut – rund fünf Prozent mehr als im Vorjahr. Vor dem Hintergrund steigender Geburtenraten und der Zuwanderung ist allerdings perspektivisch mit einer erhöhten Nachfrage zu rechnen. Bei Kindern unter drei Jahren ist der Bedarf besonders hoch. Im Jahr 2016 wünschten sich laut einer Befragung im Auftrag des Bundesfamilienministeriums rund 46 Prozent der Eltern für ihre Kinder unter drei Jahren einen Betreuungsplatz. Daraus ergab sich für 2016 ein Bedarf von rund einer Millionen Plätzen. Somit existiert trotz des Ausbaus der Betreuungsinfrastruktur im letzten Jahr eine Lücke von rund 300.000 Plätzen.
- Die Kita-Öffnungszeiten sollten sich stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren – auch in Randzeiten, an Wochenenden und in den Ferien. Langfristig sollte die Kinderbetreuung bedarfsorientiert hin zu Kita-Ganztagsbetreuung ausgebaut werden.
- Damit Eltern auch nach dem Übergang der Kinder von der Kita in die Schule aktiv am Erwerbsleben teilnehmen können, sollte es einen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsschulplatz geben. Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter vor, der bis 2025 verwirklicht werden soll. Diese Umsetzung ist ein wesentlicher Aspekt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Beschäftigung ausländischer Fachkräfte erleichtern ...

Neben Erwerbstätigen aus dem Inland tragen ausländische Arbeitnehmer zum Beschäftigungsaufbau bei und leisten in den Betrieben einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Mit 337.000 haben Ausländer knapp die Hälfte (44 Prozent) des Zuwachses der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 772.000 im Jahr 2017 getragen. Mehr als ein Viertel (+205.000 oder 27 Prozent) resultiert aus der gestiegenen Erwerbstätigkeit von Frauen. Auch deutsche Arbeitslose profitieren von der guten Beschäftigungsentwicklung – deren Arbeitslosigkeit ging um 185.000 (– neun Prozent) zurück. Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland würde das Erwerbspersonenpotenzial bereits heute sinken, so dass die Fachkräftezuwanderung ein Pfeiler einer Fachkräftesicherungsstrategie ist. Das Gros der Ausländer, die in den letzten Jahren zur Erwerbstätigkeit zugewandert sind, stammt aus der EU – allerdings zuletzt mit leicht sinkender Tendenz. Diese können im Rahmen der Freizügigkeit in Deutschland arbeiten. Die Großzahl der Flüchtlinge, die in den letzten Jahren nach Deutschland kamen, kommen i. d. R. zumindest kurzfristig nicht als Fachkräfte in Betracht, da zumeist die nötigen Sprachkenntnisse und Qualifikationen fehlen. Mit Blick auf die Zuwanderung aus Drittstaaten besteht erhebliches Potenzial – hier gelten die zugewanderungsrechtlichen Rahmenbedingungen.

Mehr als jedes vierte Unternehmen (28 Prozent) sieht in der leichteren Beschäftigung ausländischer Fachkräfte und Hochschulabsolventen eine wichtige Unterstützung bei der Fachkräftesicherung. Im Baugewerbe sind es mit 30 Prozent die meisten, während es im Handel zehn Prozentpunkte weniger sind (Industrie und Dienstleister jeweils 29 Prozent). Große Stellenbesetzungsprobleme im Bau und vergleichsweise schlechtere Möglichkeiten, Potenziale bei Frauen und Älteren zu mobilisieren, machen sich bemerkbar.

Bis zur Größenklasse 200 bis unter 1.000 Beschäftigte steigt insgesamt der Anteil, der für eine Erleichterung der Zuwanderungsmöglichkeiten plädiert (von 21 auf 37 Prozent). Größere Unternehmen sind häufiger auf der Suche nach neuem Personal, so dass ausländische Fachkräfte eher als Option in Betracht kommen. Und insbesondere bei international agierenden Unternehmen können ausländische Mitarbeiter wichtige Funktionen übernehmen, wenn sie z. B. Märkte und Sprache der jeweiligen Länder kennen. Großunternehmen (32 Prozent) verfügen i. d. R. über professionelle Personalabteilungen, die die Rekrutierung aus dem Ausland durchführen und die nicht immer einfachen rechtlichen Regelungen und Verfahren besser managen können.

... insbesondere für beruflich Qualifizierte

In etlichen Branchen, in denen eher Menschen mit geringer Qualifikation tätig sind, wünschen sich überdurchschnittlich viele Unternehmen eine Erleichterung der Zuwanderung. Dies gilt z. B. für die Arbeitnehmerüberlassung (57 Prozent), das Gastgewerbe (47 Prozent), Lagerei (39 Prozent), Gesundheits- und Sozialdienstleister (38 Prozent), Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau (37 Prozent) sowie Verkehrsdienstleister (34 Prozent). Hier dürfte es insbesondere um Personen mit beruflichen Kenntnissen und weniger um Hochqualifizierte gehen. Für diese Personengruppe sind die gesetzlichen Zuwanderungsregelungen strikter als für Hochschulabsolventen, so dass bei den bestehenden Fachkräftengpässen in den genannten Branchen besonderer Handlungsbedarf gesehen wird. Gerade in der Gastronomie und Logistik sind die Unternehmen häufig mit Personalknappheit konfrontiert – allerdings stehen die entsprechenden Berufe nicht auf der Positivliste der Engpassberufe, in die eine Zuwanderung möglich ist.

Auch Unternehmen des IT-Bereichs würden leichtere Zugangswege für ausländische Fachkräfte helfen. Dies betrifft z. B. Programmierer (47 Prozent), Informationsdienstleister (41 Prozent) und IT-Dienstleister insgesamt (36 Prozent). Branchen, in denen sowohl Hochqualifizierte als auch beruflich Qualifizierte gefragt sind.

Unternehmen, die akut von Stellenbesetzungsproblemen betroffen sind, plädieren häufig für eine leichtere Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Dies gilt für mehr als jedes dritte Unternehmen, das derzeit Stellen längerfristig nicht besetzen kann. Die Erleichterung zuwanderungsrechtlicher Regelungen lässt sich vergleichsweise schnell und ohne finanziellen Aufwand realisieren und könnte daher recht kurzfristig wirken. Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Bildung, zur Verbesserung der Qualifikationen von Schulabgängern, der Ausbau von Betreuungsinfrastrukturen oder Attraktivitätssteigerungen von Regionen brauchen hingegen vielfach mehr Zeit und wirken eher mittel- bis langfristig.

DIHK-Empfehlungen

Das deutsche Zuwanderungsrecht wurde in den letzten Jahren deutlich vereinfacht, insbesondere für Hochschulabsolventen. Für beruflich Qualifizierte wurden die Möglichkeiten zur Arbeit in Engpassberufen verbessert, die auf der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit stehen. Diese umfasst technische sowie Gesundheits- und Pflegeberufe. Aus Sicht des DIHK bedarf es insbesondere folgender Maßnahmen, um die Zuwanderung zur Fachkräftesicherung in den Unternehmen weiter zu erleichtern:

- Erweiterung der Positivliste um zusätzliche Berufe, bei denen Unternehmen Engpässe haben – insbesondere im Bereich Gastgewerbe und Logistik. Regionalen Entwicklungen muss stärker Rechnung getragen werden. Engpässe in einer Region lassen sich in der Praxis oftmals nicht beheben, wenn es in einer weit entfernten Region potenzielle Arbeitnehmer gibt, da häufig die Mobilität eingeschränkt ist. Die Kriterien der Positivliste, welche Berufe dort Eingang finden, sollten auf den Prüfstand gestellt werden.
- Ausweitung der Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche auch ohne konkretes Jobangebot auf beruflich Qualifizierte – neben Hochschulabsolventen. Gleichzeitig könnte die Dauer zu dieser Suche für alle Gruppen vereinheitlicht werden (z. B. auf zwölf Monate). Um den Lebensunterhalt während der Suchphase zu sichern, sollte eine Erwerbstätigkeit in gewissem Umfang ermöglicht werden (diese könnte bereits dazu dienen, Berufe kennenzulernen und betriebliche Qualifikationen zu erlernen und bei potenziellen Arbeitgebern unter Beweis zu stellen – z. B. im Gastgewerbe).
- Eine Voraussetzung zum Erhalt der Blauen Karte für Hochqualifizierte ist die Gehaltsschwelle von 52.000 Euro p.a. (2018). Für Engpassberufe gilt ein Wert von 40.560 Euro (2018). In einigen Branchen und strukturschwachen Regionen ist die Schwelle insbesondere für KMU zu hoch – gerade für Berufsanfänger. Eine Absenkung wäre daher sinnvoll.
- Im Ausland sollte noch intensiver über die Beschäftigungschancen und die Zuwanderungsmöglichkeiten informiert und diese dort beworben werden. Gleichzeitig könnten deutsche Unternehmen bei der Rekrutierung im Ausland besser unterstützt werden. Hier kann das Netz der Auslandshandelskammern (AHKs) einen Beitrag leisten – ggf. gemeinsam mit weiteren Akteuren wie z. B. der Bundesagentur für Arbeit.
- Der gesamte administrative Prozess der Zuwanderung – von der Beantragung eines Visums über die Bearbeitung in der Ausländerbehörde bis zum Start im Unternehmen – sollte auf Ineffizienzen hin überprüft und diese abgebaut werden. Die Digitalisierung kann auch hier zu Effizienzsteigerungen beitragen. Bereits lange Wartezeiten auf ein Visum in der Auslandsvertretung können gefragte Fachleute abschrecken, die sich dann für ein anderes Ziel land entscheiden. Unterschiedliches Vorgehen je nach Behörde bedeutet für die Unternehmen zudem Rechtsunsicherheit, diese ließe sich so vermindern.
- Im aktuellen Koalitionsvertrag wird die Bedeutung der Erwerbsmigration für die Fachkräftesicherung anerkannt und es soll ein Regelwerk zur Steuerung von Zuwanderung in den Arbeitsmarkt erarbeitet werden, das sich am volkswirtschaftlichen Bedarf orientiert. Es sollen die bereits bestehenden Regelungen zusammengefasst und transparenter gemacht und wo nötig effizienter gestaltet werden. Auch wenn der Koalitionsvertrag hier keine konkreten Aussagen macht, wie diese Vorhaben umgesetzt werden sollen, senden diese Pläne ein richtiges Signal.

Fragebogen

1. Aus welchem Motiv suchen Sie Fachkräfte? (Mehrfachnennung möglich)

- Ersatz wegen altersbedingten Ausscheidens
- Ersatz wegen Fluktuation von Arbeitskräften
- Erweiterung wegen expansiver Geschäftstätigkeit
- zunehmende Qualifikationsanforderungen

2. Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig (mehr als zwei Monate) nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?

- ja
- nein, keine Probleme bei der Besetzung
- nein, derzeit kein Personalbedarf

3. Welche Folgen würde ein anhaltender Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen haben? (Mehrfachnennung möglich)

- keine Folgen
- steigende Arbeitskosten
- Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft
- Verlust von Innovationsfähigkeit und Wissen
- Wachstumspotenzial kann nicht ausgeschöpft werden
- Einschränkung des Angebots/ Ablehnung von Aufträgen
- Verlagerung (auch teilweise) ins Ausland
- sinkende Investitionstätigkeit in Deutschland
- Sonstiges

4. Wie sollten die Rahmenbedingungen verändert werden, um Ihrem Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu helfen? (Mehrfachnennung möglich)

- Berufliche Bildung stärken (z. B. Berufsorientierung an Gymnasien, Stärkung der Berufsschulen)
- Beschäftigung ausländischer Fachkräfte/ Hochschulabsolventen erleichtern
- Kinderbetreuung, Ganztagschulen, Pflegeangebote usw. bedarfsgerecht ausbauen
- Qualifikation der Schulabgänger verbessern
- Region für Arbeitnehmer zum Leben und Arbeiten attraktiver machen
- Keine Maßnahmen nötig
- Sonstiges